

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

Auditoria No.	05	Fecha Emisión del Informe	Día:	31	Mes:	10	Año:	2018
----------------------	----	----------------------------------	------	----	------	----	------	------

Proceso(s) Auditado(s):	Gestión de Talento Humano
Dependencia(s):	Gestión de Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Subdirector Administrativo y Financiero- Líder del proceso Ordenador del gasto

1. OBJETIVO:

Evaluar el grado de eficacia, efectividad y eficiencia del proceso de Gestión de Talento Humano, la administración de los riesgos, los controles y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

2. ALCANCE:

En el desarrollo de la auditoria se verificarán las actividades implícitas en la Gestión del Ciclo de Vida del Talento Humano y la Administración Estratégica del Talento Humano, durante la vigencia de 2018, así como las fases de adecuación y transición del SGSST, con base en los estándares mínimos requeridos.

3. LIMITACIÓN EN EL ALCANCE:

No se presentaron durante el proceso de auditoría, limitaciones al alcance.

4. CRITERIOS

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1429 de 2010
- Ley 909 de 2004
- Ley 50 de 1990
- Ley 9 de 1979
- Ley 100 de 1993
- Ley 432 de 1998
- Ley 797 de 2003
- Ley 1635 de 2013
- Decreto 1552 de 2000
- Decreto 116 de 1976
- Decreto 4567 de 2011
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 1499 de 2017

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1562 de 2012
- Decreto 171 de 2016
- Decreto 472 de 2015
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 2232 de 1995
- Decreto 3150 de 2005
- Decreto 2699 de 2012
- Decreto 351 de 2013
- Demás normas aplicables al proceso

5. RIESGOS EVALUADOS

El proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con el siguiente mapa de gestión y corrupción, como se muestra a saber:

5.1. Riesgos de Gestión

NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DE LOS CONTROLES EXISTENTES
Pérdida temporal o definitiva de los documentos que reposan en la historia laboral de los servidores públicos.	Que se presenten pérdidas por inadecuado manejo de las historias laborales	EXTREMA	Diligenciar la lista de chequeo en cada expediente de historia laboral y archivar los documentos de acuerdo a lo establecido por Gestión Documental
			Aplicación de la Planilla de préstamo documental.
			Digitalización de soportes de hojas de vida y situaciones administrativas.
			Archivador con llave para la custodia de los expedientes de las historias laborales
			Tabla de Retención Documental del área, actualizadas
			Realizar copias de respaldo (backup) en la nube
Errores o inexactitud en la liquidación y pago de la nómina.	El funcionario o servidor público asignado al trámite de liquidación de nómina cometa errores de liquidación	ALTA	Formato de Aclaraciones por diferencia de los valores netos a pagar en la nómina por cada funcionario de la DNBC.
			Actualización permanente sobre la normatividad que regula la gestión del talento humano.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

<p>No cumplir con las normatividad reglamentaria vigente de seguridad y salud en el trabajo por parte de los funcionarios y servidores públicos.</p>	<p>Ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades laborales por no acatar las normas vigentes en Seguridad y Salud en el trabajo</p>	EXTREMA	Implementar la señalización y demarcaciones
			Inspeccionar cada dos meses los elementos de protección personal EPP
			Diseñar y ejecutar un plan de capacitación anual para sensibilizar a los funcionarios y servidores públicos frente a los diferentes riesgos de la entidad.
			Reportar el accidente laboral antes de las 48 horas hábiles a la ARL para que designe la entidad prestadora que atenderá la emergencia.
<p>Errores o inexactitud en la liquidación de viáticos y gastos de viaje</p>	<p>El funcionario (a) o contratista asignado al trámite de comisiones, viáticos y gastos de viaje, cometa errores de liquidación</p>	EXTREMA	Cuadro de seguimiento y control de viáticos, gastos de viaje y desplazamiento
			Revisión y verificación del debido diligenciamiento del formato de solicitud de comisión antes de realizar la respectiva liquidación
			Realizar mensualmente una conciliación entre el encargado de Viáticos y Financiera (Contabilidad), para verificación de la liquidación de comisiones, viáticos y gastos de viaje.
			Aplicación del Decreto mediante la cual se fijan las tarifas para la liquidación de viáticos y gastos de viaje de la DNBC

5.2 Riesgos de Corrupción

NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROLES EXISTENTES
<p>Alteración intencional del Software de Nómina o plantilla de nómina en Excel, con el fin de favorecer o perjudicar intereses personales o de un tercero.</p>	<p>Acceso al software de nómina por parte de algún funcionario o a la plantilla de nómina en Excel, con el fin de modificar o borrar información intencionalmente a favor propio o de un tercero.</p>	EXTREMA	1-Realizar mensualmente, cambio de contraseña en el software de nómina. (1,2)
			2-Realizar semanalmente, copia de respaldo (backup) de la base de datos (1,2)

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Cubierto en el alcance de la auditoría	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos del proceso
Inexistencia de afiliación y reporte de novedades de seguridad social.	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Inadecuada evaluación de los Acuerdos de Gestión.	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Cubierto en el alcance de la auditoría	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos del proceso
Inadecuada planeación y ejecución de los planes de bienestar y capacitación de la Entidad.	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Selección de Personal sin cumplimiento de requisitos (directrices establecidas en la Guía Metodológica Para La Identificación Y Estandarización De Competencias Laborales Para Los Empleos Públicos Colombianos).	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Baja cobertura de las capacitaciones realizadas	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Existencia de un manual de funciones sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por el DAFP.	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Expedición de actos administrativos sin soporte legal	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso
Carencia de personal idóneo para la liquidación de Emolumentos Salariales.	si	no se encuentra en la matriz de riesgos del proceso

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se recomienda revisar la identificación y valoración de riesgos, de tal manera que se contemplen los asociados a los tres grandes escenarios de la Gestión del Talento Humano, tales como Ingreso, Permanencia y Retiro, para asegurar que se establezcan los controles requeridos para el cumplimiento del objetivo del proceso.

6. RESULTADOS ASPECTOS EVALUADOS

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
1	Las historias laborales de los funcionarios de la DNBC cuentan con sus resoluciones de nombramiento, acta de posesión conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.		Conformidad
2	Se evidenció conocimiento de los funcionarios encargados de los procedimientos del proceso.		Conformidad
3	Se resalta el compromiso por parte de los integrantes del proceso de Gestión del Talento Humano, para atender la auditoría.		Conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
4	Se cuenta con una buena organización de la documentación relacionada con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.		Conformidad
5	El Responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, cumple con el perfil para el diseño e implementación del sistema de acuerdo con los requisitos de competencia establecidos en la resolución 1111 de 2017.		Conformidad
INGRESO DE PERSONAL			
6	<p>MANUAL DE FUNCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Existen cargos que poseen dos experiencias relacionadas en un mismo cargo, tal es el caso de los Subdirectores Administrativo y Coordinación Bomberil, Código 40 Grado 21, donde se determinó Cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo y Sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada. Es de anotar que el decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.2.4.2 requisito de nivel directivo grado 21, establece: <i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada</i> (subrayado y negrilla fuera de texto), indicando claramente “O” como una conjunción excluyente más no contemplando dos (2) posibilidades de homologación en la experiencia profesional relacionada. 	<p>Incumplimiento a las directrices establecidas en el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.2.3.7 que dice “<i>Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente</i>”, por cuanto: se determinaron dos experiencias para el mismo cargo Código 40 Grado 21 Subdirectores Administrativo y Coordinación Bomberil.</p>	No Conformidad
7	<p>En el cargo del Asesor de Control Interno, Código 1020 Grado 14, en el Manual de Funciones no se le determinó:</p> <ul style="list-style-type: none"> La Profesión para la formación académica. El postgrado a acreditar. 	<p>Inobservancia al Decreto 1083 DE 2015 (Mayo 26) “<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. CAPÍTULO 4 REQUISITOS GENERALES PARA EL EJERCICIO DE LOS EMPLEOS ARTÍCULO 2.2.2.4.3</i>” donde se establecen los Requisitos del nivel asesor para el grado 14 Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.</p>	No Conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		Inobservancia al Decreto 1083 DE 2015 Capitulo 5 EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA ARTÍCULO 2.2.2.5.2 Prohibición de compensar requisitos. Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentados, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en las normas sobre la materia no podrán compensarse por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca. Situación evidenciada en un cargo de Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 en la Alternativa de la profesión se le cambio de Contaduría Pública a Derecho.	No Conformidad
8	<ul style="list-style-type: none"> En el manual en tres (3) de los cinco (5) cargos de Técnico Administrativo, código 3124 Grado 18, no se le indicó en la Alternativa los tres (3) años de experiencia por el CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a lo estipulado en dicho cargo. 	<p>Omisión de lo establecido en el DECRETO 1083 DE 2015 <i>EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA, ARTÍCULO 2.2.2.5.1 Equivalencias:</i></p> <p>1. <i>Para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial:</i></p> <p><i>La equivalencia respecto de la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, se establecerá así:</i></p> <p><i>Tres (3) años de formación en educación superior o tres (3) años de experiencia por el CAP Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria superior a 2.000 horas.</i></p>	No Conformidad
9	<ul style="list-style-type: none"> En el Manual de Funciones se encuentra un (1) cargo de la denominación Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 21, en la Dirección General aun cuando existen otros dos (2) de la misma denominación en la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil, ya que la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, expedida en septiembre de 2015, conforme al numeral indica claramente <i>“1.5 Relacione el número de cargos. Corresponde al número de empleos de igual denominación, código y grado de remuneración existentes en la planta de personal de la entidad, bien sea por despacho, dependencia o planta global.”</i>, indistintamente que los cargos dependan de la Dirección o diferente Subdirección. 	No se dio cumplimiento a la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, expedida en Septiembre de 2015, conforme al numeral <i>“1.5 Relacione el número de cargos Corresponde al número de empleos de igual denominación, código y grado de remuneración existentes en la planta de personal de la entidad, bien sea por despacho, dependencia o planta global.”</i> , tal como se evidencia en el cargo de la denominación Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 21,	No Conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
10	<ul style="list-style-type: none"> Al revisar las funciones esenciales estipuladas en el Manual de Funciones, se evidencio que no se incluyeron las siguientes: *Para el cargo de Asesor código 1020 grado 14 (Asesor de Control Interno), hizo falta incluir las siguientes funciones que se encuentran inmersas, en el Decreto 648 de 2017, tales como: <i>“Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles ” adoptados por la entidad.</i> <i>Asesorar y apoyar a los directivos en el desarrollo y mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno a través del cumplimiento de los roles establecidos en el presente Título”.</i> Es de anotar, que entre las funciones <i>“las demás funciones asignadas en la ley, por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.”</i>, no podrían considerarse como una función principal ya que en esta función se podrían enmarcar como funciones complementarias. 	<p>Incumplimiento de uno de los requisitos establecidos en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.6.2, respecto al contenido <i>del manual específico de funciones y de competencias laborales.</i>, que señala: “El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo: 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo”, teniendo en cuenta que no incluyó en el Manual de funciones de la vigencia 2018, las funciones establecidas para la oficina de control interno en el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.2.4 numeral 6. De igual forma existe inobservancia de la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laboral, expedida en Septiembre de 2015.</p>	No conformidad
11	<ul style="list-style-type: none"> Para el cargo de Profesional especializado código 2028 grado 19 (Talento Humano), no se incluyó la función <i>“Mantener sistemas de control del horario del personal y velar por su cumplimiento, de acuerdo con las instrucciones impartidas, para tal propósito”</i>, función que se encontraba inmersa en el Manual de la vigencia 2015. Es de anotar, que entre las funciones <i>“las demás funciones asignadas en la ley, por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.”</i>, no podrían considerarse como una función principal ya que en esta función se podrían enmarcar como funciones complementarias. 	<p>No se registraron en el manual de la vigencia 2018, la totalidad de las funciones que debe realizar el Profesional de Talento Humano, las cuales se encontraban inmersas en el Manual de la vigencia 2015, lo que conlleva a que no exista un encargado de esta función y por lo tanto no se ejerzan controles respecto al horario, ya que la misma es una función esencial del empleo , conforme a la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laboral expedida en Septiembre de 2015. De igual manera en la Resolución 029 del 2 de Febrero de 2018, <i>“por medio de la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos Generales y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de la DNBC.”</i> No está contemplada en la parte resolutive la modificación mencionada.</p>	

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
12	<ul style="list-style-type: none"> De una muestra de 10 historias laborales se evidenció que el Profesional especializado código 2028 grado 19 (Cooperación Internacional), La formación académica contempla la profesión de Diseño Gráfico, sin embargo, esta profesión no está relacionada con las funciones del cargo. <p>Es de precisar, una vez consultado con el Departamento Administrativo de la Función Pública- Área de Desarrollo organizacional, respecto a la formación académica definida en el manual de funciones como "Diseño Gráfico", los mismos determinaron que este no se ajusta al propósito del área del conocimiento que son las ciencias sociales y humanas, cuyos núcleos básicos no incluyen el de "Diseño" y por ende tampoco las funciones determinadas para el desempeño del cargo Profesional especializado código 2028 grado 19 (Cooperación Internacional).</p> <p>Por lo tanto, no es posible realizar una modificación al manual de funciones respecto a la inclusión de otros núcleos básicos ya que los mismos no están relacionados con el propósito principal ni las funciones esenciales del cargo.</p> <p>Adicionalmente, no se pueden incluir los títulos profesionales como núcleos básicos del conocimiento, como en el caso del Manual de funciones vigente que relaciona el título de "Diseño Gráfico" como núcleo básico del conocimiento.</p> <p>Así mismo, la experiencia no se encuentra ajustada respecto a lo contemplado en el artículo 2.2.2.9.5 del Decreto 1083 de 2015, el cual señala cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada para el grado 19, mientras que el manual de funciones establece solo 28 meses de experiencia relacionada.</p>	<p>Inconsistencia en el Manual de Funciones entre las funciones del cargo Profesional especializado código 2028 grado 19, (Cooperación Internacional) y una de las profesiones acreditadas (diseño gráfico) incumpléndose los requisitos establecidos en el Decreto 1083 de 2015, "ARTÍCULO 2.2.2.4.9 <i>Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación: (...) AREA DE CONOCIMIENTO: BELLAS ARTES, NUCLEO BASICO DEL CONOCIMIENTO: DISEÑO</i>", siendo que para el área de cooperación internacional se encuentra clasificado en AREA DE CONOCIMIENTO: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS NUCLEO CIENCIA POLITICA, RELACIONES INTERNACIONALES.</p> <p>De igual manera en la Resolución 029 del 2 de Febrero de 2018, "por medio de la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos Generales y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de la DNBC." No está contemplada en la parte resolutive la incorporación de la profesión "Diseño Gráfico", para dicho cargo, además que como se manifestó no es coherente con las funciones del cargo.</p>	No conformidad
13		<p>Incumplimiento de lo estipulado en la "Guía de gestión estratégica del talento humano GETH" literal "C. Ciclo de vida del servidor público, I . INGRESO * Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor". Debido que aunque se deja trazabilidad de la verificación realizada a la experiencia en una hoja de excell, no</p>	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		existe una evidencia que reúna la totalidad de la verificación realizada en las Hojas de Vida de los funcionarios, ni de los soportes allegados por los candidatos que optan al cargo vacante, ya que no está en el procedimiento la Autorización del competente que garantice la veracidad de la información.	
PERMANENCIA			
14	HISTORIAS LABORALES	<p>No existe un orden cronológico, de los documentos de las historias laborales de los funcionarios de la DNBC conforme a lo establecido en el la Ley de archivo.</p> <p>Esta falta de organización cronológica de los documentos en las historias laborales, genera la Inobservancia de lo establecido en la circular 004 de 2003 del AGN, que dispone:</p> <p><i>“Por lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 594 de 2000, los Secretarios Generales o funcionarios administrativos de igual o superior jerarquía pertenecientes a las entidades públicas, dentro del proceso de organización de archivos, deberán verificar que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• En cada expediente los documentos se encuentren ordenados atendiendo la secuencia propia de su producción; y su disposición refleje el vínculo que se establece entre el funcionario y la entidad.</i> 	No conformidad
15	<ul style="list-style-type: none"> Se verificó en las historias laborales de Ronny Romero, Miguel Ángel Franco, que en ellas los funcionarios suscribieron la política del uso adecuado del correo electrónico, sin embargo, en las historias de los funcionarios: Andrés Farfán, Kelly Yulieth Valdés Ávila y Viviana Andrade no se encontró esta política incorporada. 	<p>Falta de criterios para definir los documentos que hacen parte de las historias laborales, conforme a los dispuesto por el AGN, en su circular 0024 de 2003, cuando señala:</p> <p><i>“El hecho de que todo expediente de historia laboral deba estar constituido mínimo por los anteriores documentos, no obsta para que las entidades de acuerdo con su naturaleza jurídica, con sus responsabilidades particulares, puedan hacer sus propios requerimientos documentales, complementándola”,</i> debido a que en unas historias se incorporó la política del uso adecuado del correo</p>	Observación

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		electrónico, sin embargo, para otras no se tuvo en cuenta.	
16	<p>INCAPACIDADES</p> <p>Se observó en el procedimiento de situaciones administrativas, respecto a las incapacidades que:</p> <ul style="list-style-type: none"> No se encuentra modificado, respecto al memorando No. 20183000001223 del 01 de agosto de 2018 de la Subdirección Administrativa y Financiera, el cual imparte directrices sobre la transcripción y pago de las incapacidades y las sanciones a las que son acreedores los funcionarios al no cumplirlas. No se está dando cumplimiento a las directrices establecidas mediante el memorando No. 20183000001223, emanado por el Subdirector Administrativo y Financiero de la DNBC, que hace referencia a las "Incapacidades expedidas por Servicios Médicos Particulares", ya que se evidenció que: <ul style="list-style-type: none"> <u>Angélica Rosado:</u> <ul style="list-style-type: none"> No se transcribieron las incapacidades de manera oportuna dentro de los términos, tal es el caso que el 21 de febrero de 2018, se transcribieron ocho (8) incapacidades, de las cuales dos (2) son del 2016, cinco (5) del 2017 y una (1) de febrero de 2018. No se transcribieron las incapacidades de los días 02 y 03 de abril de 2018, 30 y 31 de agosto de 2018. No existe soporte físico de la incapacidad de los días 23 y 24 de agosto de 2018. 	<p>Desactualización del procedimiento de Situaciones Administrativas e incumplimiento de las directrices establecidas en el memorando No. 20183000001223 del 01 de agosto de 2018 de la Subdirección Administrativa y Financiera, el cual imparte directrices sobre la transcripción y pago de las incapacidades y las sanciones a las que son acreedores los funcionarios al no cumplirlas.</p> <p>De igual manera, incumplimiento del trámite para el reconocimiento de incapacidades, establecido en el <i>Decreto 019 de 2012 ARTÍCULO 121. que indica TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.</i></p> <p><i>Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.</i></p>	No conformidad
17	<ul style="list-style-type: none"> No existe soporte físico de las incapacidades de los días 18, 19, 20 (enviadas por WhatsApp), 21, 24 y 25 (no fueron remitidas a 	Falta de seguimiento y control por parte del Proceso de Gestión de Talento Humano ya que se evidenció que la funcionaria Angélica Rosado no allegó las incapacidades de los días 18,19, 20, 21,	

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>la Entidad) de septiembre de 2018, según lo estipulado por Gestión del Talento Humano, ya que estos días no laboró dicha funcionaria, pero no allegó a la entidad las incapacidades para realizar la debida transcripción ante la EPS. Por lo tanto, se podría catalogar como un posible abandono de cargo, ya que dejó de ir a laborar por tres (3) días consecutivos.</p>	<p>24 y 25 de septiembre, lo que puede conllevar a un posible abandono del cargo, el cual se encuentra contemplado en el artículo 2.2.11.1.16 del Decreto 1083 de 2015, abandono del cargo:</p> <p><i>“El abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa:</i></p> <p>2. <i>Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.</i></p> <p>Y el artículo 2.2.11.1.17 del Decreto 1083 de 2015 <i>Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo.</i></p> <p><i>“Comprobado cualquiera de los hechos de que trata el artículo anterior, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo, previos los procedimientos legales”.</i></p> <p>Es decir que una vez comprobada la ocurrencia del abandono del cargo por la funcionaria, por la falta de presentación de las incapacidades, previo agotamiento de los procedimientos legales, la autoridad nominadora podrá declarar el abandono del cargo.</p> <p>Adicionalmente se verificó que el proceso de gestión de talento humano no tiene establecido dentro de sus procedimientos el termino para que los funcionarios alleguen las incapacidades, conforme a lo establecido en el concepto 104557 del 21 de abril de 2008 del Ministerio de Protección Social, que señala:</p> <p><i>“... el empleador podría establecer en el reglamento de trabajo el término con el cual cuenta el trabajador para allegar el certificado de incapacidad, teniendo en cuenta que el mismo es necesario para que el trabajador justifique la ausencia al trabajo y para que el empleador realice los trámites para el reembolso del pago de la incapacidad.”</i></p>	No Conformidad
18	<p>LIQUIDACIONES PRESTACIONES SOCIALES</p> <p>Se realizó la verificación de la totalidad de las resoluciones expedidas, por concepto de liquidación de</p>	Expedición de Actos Administrativos sin	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>prestaciones sociales generadas durante la vigencia 2018 así:</p> <p>008 de 2018 Kelly Julieth Valdés Ávila 032 de 2018 María del Pilar Arguello 068 de 2018 María del Pilar Arguello 101 de 2018 Viviana Andrade Tovar 102 de 2018 María Alejandra Patiño</p> <p>evidenciándose:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicaron normatividad legal la cual se encuentra derogada, tal es el caso del Decreto 1007 de 2013 y Decreto 1950 de 1973. El considerando que hace alusión al pago proporcional de la prima de servicios legal y la prima de navidad cuando se adeude al funcionario que se retire de la entidad, no aplica ya que el decreto 404 de 2006, enunciado determina en su artículo 1, <i>que los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, que se retiren del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrán derecho a que se les reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, más no determina el pago de la prima de servicios ni la prima de navidad.</i> El artículo 35 de la ley 75 de 1986, estipulado en el considerando que faculta al pagador para realizar descuentos que sean adeudados por el trabajador y requieran ser descontados de la liquidación de prestaciones; hace referencia a las rentas exentas y deducciones gravadas con el impuesto sobre la renta y complementarios, más no trata de la atribución a los pagadores para realizar descuentos En la liquidación de las prestaciones sociales, no se estipula ningún considerando que haga referencia a las cesantías consignadas efectivamente en el Fondo Nacional del Ahorro. No se incorporó la totalidad de la normatividad aplicable en la liquidación de las prestaciones sociales tal es el caso del decreto 1045 de 1978. 	<p>motivación jurídica adecuada, con llevando al riesgo de quedar sin soporte jurídico, lo que conlleva a la falta de competencia como vicio de nulidad de los actos administrativo ya que <i>“la carencia de este elemento en el acto administrativo que define alguna situación jurídica configura un vicio que hace procedente el control en sede contencioso administrativa”</i> (C. P. Jaime Orlando Santofimio).</p> <p>Se evidenció Falta de soporte legal en los considerandos indicados en los actos administrativos generados por concepto de liquidación de prestaciones sociales, por cuanto en las resoluciones 008, 032, 068, 101 y 102 de 2018, se les estableció el decreto 1007 de 2013, Decreto 1950, que se encuentran derogados. De igual forma, ocurre con el parágrafo que hace referencia al artículo 35 de la ley 75 de 1986, ya que el mismo hace alusión es a las rentas exentas más no a la facultad legal de realizar descuentos al trabajador. Por lo anteriormente expuesto estos actos administrativos quedan sin el debido Piso de Jurídico.</p> <p>Así mismo, lo determina la sentencia T.204/12 (Corte Constitucional), que estipula que los actos administrativos: <i>“proviene del cumplimiento de preceptos constitucionales que garantizan que los particulares tengan la posibilidad de contradecir las decisiones de los entes públicos ante las vías gubernativa y judicial, evitando de esta forma la configuración de actos de abuso de poder. De esta forma, le corresponde a la administración motivar sus actos y a los entes judiciales decidir si tal argumentación se ajusta o no al ordenamiento jurídico”</i></p>	

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora																																							
19	<ul style="list-style-type: none"> Aunque se menciona en los actos administrativos que procede el recurso de "reposición", en el párrafo no indica el artículo 76 del Código Contencioso, y no es aplicado, ya que los mismos actos administrativos se estipula es COMUNIQUESE Y CUMPLASE, más no NOTIFIQUESE Y CUMPLASE, ya que es este caso, rigen es a partir de la ejecutoria y de la comunicación. Se evidenció que no hay registro de las notificaciones personales de los actos administrativos de liquidación de vacaciones de los funcionarios de la DNBC. 	<p>Incumplimiento del artículo 67 y 76 del CPACA, respecto a que en el pago de las prestaciones sociales de las resoluciones 008, 032, 068, 101 y 102 de 2018, a los exfuncionarios no se les notificó personalmente ni se les otorgó el Recurso de Reposición.</p> <p>Adicionalmente, no se cuenta con un formato para las notificaciones personales de las Resoluciones.</p>	No conformidad																																							
20	<ul style="list-style-type: none"> Existen siete (7) funcionarios que a la fecha no han disfrutado de las vacaciones conforme a lo estipulado en el decreto 1045 de 1978. <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERIODO</th> <th>NOMBRE</th> <th>LAPSO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td>GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO</td> <td>19/07/2014 AL 18/07/2015</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO</td> <td>19/07/2015 AL 18/07/2016</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO</td> <td>19/07/2016 AL 18/07/2017</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO</td> <td>19/07/2017 AL 18/07/2018</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO</td> <td>28/07/2016 AL 03/08/2017</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO</td> <td>03/08/2017 AL 03/08/2018</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>NORBERT FAUBRICIO SANCHEZ CORTES</td> <td>01/11/2016 AL 31/10/2017</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>RAINER NARVAL NARANJO</td> <td>25/09/2016 AL 24/09/2017</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>RAINER NARVAL NARANJO</td> <td>25/09/2017 AL 24/09/2018</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>JORGE SIERRA</td> <td>29/03/2017 AL 28/03/2018</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>VIVIANA GONZALEZ CANO</td> <td>18/09/2017 AL 17/09/2018</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>EDGAR ALEXANDER MAYA LOPEZ</td> <td>01/06/2017 AL 31/05/2018</td> </tr> </tbody> </table> <p>Es de anotar que no se está dando cumplimiento a la Directiva Presidencial No. 6 del 02 de Diciembre de 2014, donde se establece en el numeral 2, literal (b), que <i>"como regla general las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas sin motivo legal realmente justificado y no podrán ser compensadas en dinero, salvo retiro del funcionario. El funcionario encargado de otorgar las vacaciones debe reconocerlas de oficio si no le son solicitadas dentro un término prudencial una vez se causen."</i></p> <p>De otro lado, en el caso del señor Director CT. GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO, el lapso comprendido entre el 19/07/2014 al 18/07/2015, ya prescribió conforme a lo contemplado en el Decreto 1045 de 1978, en su artículo 23, que indica:</p> <p><i>"Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en</i></p>	PERIODO	NOMBRE	LAPSO	2015	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2014 AL 18/07/2015	2016	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2015 AL 18/07/2016	2017	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2016 AL 18/07/2017	2018	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2017 AL 18/07/2018	2017	MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO	28/07/2016 AL 03/08/2017	2018	MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO	03/08/2017 AL 03/08/2018	2017	NORBERT FAUBRICIO SANCHEZ CORTES	01/11/2016 AL 31/10/2017	2017	RAINER NARVAL NARANJO	25/09/2016 AL 24/09/2017	2018	RAINER NARVAL NARANJO	25/09/2017 AL 24/09/2018	2018	JORGE SIERRA	29/03/2017 AL 28/03/2018	2018	VIVIANA GONZALEZ CANO	18/09/2017 AL 17/09/2018	2018	EDGAR ALEXANDER MAYA LOPEZ	01/06/2017 AL 31/05/2018	<p>Se evidencia que a 7 servidores público no se les han concedido vacaciones y no han hecho disfrute de las mismas, generando que:</p> <p>No se está dando aplicabilidad al Decreto 1045 de 1978, ARTICULO 12. Que estipula <i>DEL GOCE DE VACACIONES. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.</i></p> <p>De igual forma, no se dio cumplimiento a las Directrices establecidas en la Directiva Presidencial No. 6 del 02 de diciembre de 2014, que establece en el numeral 2, literal (b), que <i>"como regla general las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas sin motivo legal realmente justificado y no podrán ser compensadas en dinero, salvo retiro del funcionario. El funcionario encargado de otorgar las vacaciones debe reconocerlas de oficio si no le son solicitadas dentro un término prudencial una vez se causen."</i></p> <p>Incumplimiento del Decreto 1045 de 1978, ARTICULO 8o. DE LAS VACACIONES. Que establece <i>Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya</i></p>	No conformidad
PERIODO	NOMBRE	LAPSO																																								
2015	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2014 AL 18/07/2015																																								
2016	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2015 AL 18/07/2016																																								
2017	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2016 AL 18/07/2017																																								
2018	GERMAN ANDRES MIRANDA MONTENEGRO	19/07/2017 AL 18/07/2018																																								
2017	MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO	28/07/2016 AL 03/08/2017																																								
2018	MARIA DEL CONSUELO ARIAS PRIETO	03/08/2017 AL 03/08/2018																																								
2017	NORBERT FAUBRICIO SANCHEZ CORTES	01/11/2016 AL 31/10/2017																																								
2017	RAINER NARVAL NARANJO	25/09/2016 AL 24/09/2017																																								
2018	RAINER NARVAL NARANJO	25/09/2017 AL 24/09/2018																																								
2018	JORGE SIERRA	29/03/2017 AL 28/03/2018																																								
2018	VIVIANA GONZALEZ CANO	18/09/2017 AL 17/09/2018																																								
2018	EDGAR ALEXANDER MAYA LOPEZ	01/06/2017 AL 31/05/2018																																								

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p><i>dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Sólo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas en este decreto.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Se verificó en la documentación del funcionario Miguel Ángel Franco que en la a Resolución No. 431 de 2017 por la cual se le reanudaron las vacaciones, se contabilizaron días no hábiles para determinar el periodo de los 15 días, del 26 de diciembre de 2017 al 01 de enero de 2018. 	<p><i>jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones,</i> situación evidenciada con el servidor Miguel Angel Franco</p>	
21	<p>LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS</p> <p>En las resoluciones 004 y 152 de 2018, a nombre de María Alejandra Patiño y Luis Alberto Valencia, respectivamente se enunció en los considerandos el artículo 23 de la ley 909 de 2004, que no se aplica, ya que no hace alusión a los nombramientos en provisionalidad, de igual forma se generó en los considerandos de la resolución 005 de 2018, por medio de la cual se autorizó un permiso por tres (3) días hábiles y una licencia por un (1) día a nombre de Rubén Darío Rincón Sánchez, dicho artículo.</p>	<p>Falta de soporte legal en la motivación de los actos administrativos relacionados con Licencias y Permisos Remunerados.</p>	No conformidad
22	<p>ENCARGOS</p> <p>Mediante la resolución 256 de 2018, se realizó el encargo de la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil al Dr. Carlos López Barrera, pero en sus considerandos no se determinó la normatividad legal otorgada para dicha situación administrativa.</p>	<p>Falta de soporte legal en los considerandos de los actos administrativos relacionados con Encargos. Por cuanto no se determinó la normatividad, aplicable a los encargos estipulada en el Decreto 1083 de 2015</p> <p>ARTÍCULO 2.2.5.5.50 Vacaciones. <i>Cuando el empleado disfruta de vacaciones, en el empleo del cual es titular se genera una vacancia temporal, la cual podrá ser provista, por el tiempo que dure la misma, bajo las figuras del encargo o del nombramiento provisional cuando se trate de cargos de carrera</i></p> <p>ARTÍCULO 2.2.18.2.1 Encargos y provisionalidades.</p> <p><i>(...) PARÁGRAFO. Se podrán autorizar encargos y nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión o transformación de la entidad o por</i></p>	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		<i>razones de estricta necesidad del servicio se justifique. En estos casos el encargo o el nombramiento provisional no podrán exceder los seis (6) meses, término dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso.</i>	
23	<p>CODIGO DE INTEGRIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Se evidencio que la socialización y aplicación del código no está acorde a lo estipulado en el manual operativo de MIPG, ya que aún no se han aplicado los formatos de la caja de herramientas (documentos para la implementación, actividades y herramientas para la socialización e implementación y seguimiento). Las actividades realizadas por parte del proceso de talento humano para la socialización se realizaron el día del servidor público y en la reinducción, con una participación baja por parte de los funcionarios de la entidad. Se evidenció desconocimiento de los principios establecidos en el código de integridad (honestidad, respeto, compromiso diligencia, justicia), por parte de algunos funcionarios de la DNBC, lo que se puede ver reflejado en acciones que pueden originar situaciones administrativas negativas, como lo es un proceso disciplinario. El código de ética aún se encuentra colgado en la página de la DNBC, lo cual puede generar confusión en los funcionarios frente a cuál es el documento (versión) vigente, que se debe aplicar (código de ética o código de integridad). 	<p><i>Aunque la fecha máxima de implementación del código de integridad es hasta el 31 de diciembre de 2018, no se está aplicando lo estipulado en el Manual Operativo de MIGP, numeral 1.2.2 "Política de Gestión Estratégica del Talento Humano", en cuanto a la implementación del código de integridad, en donde se establece que:</i></p> <p><i>La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:</i></p> <p><i>*Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.</i></p> <p><i>*Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.</i></p> <p><i>*Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.</i></p> <p><i>*Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.</i></p>	Observación
24	<p>REGISTRO BIOMETRICO</p> <ul style="list-style-type: none"> Se evidenció que el sistema de registro se encuentra en un computador portátil, el cual es manejado por el proceso de Gestión de Talento Humano, sin embargo, se verificó en entrevista con el proceso que no hay mantenimiento de este sistema y no hay garantía en su restablecimiento en caso de pérdida del portátil. 	No existe seguridad de la información ni un control adecuado, y eficaz del sistema de entrada y salida de los funcionarios de la DNBC, ya que el que se maneja actualmente no cuenta con mantenimiento de la plataforma y adicionalmente los archivos que se generan en el mismo, están agrupados lo que hace que tengan que ser nuevamente digitados, conllevando a posibles errores en la	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		digitación, manipulación de la información y pérdida de la misma.	
25	<ul style="list-style-type: none"> En la base de datos del Biométrico, se evidenció que VIVIANA GONZALEZ, no tiene aprobación en el Biométrico para registrar su ingreso o salida de la entidad, por medio Clave y no huella, ya que se indica por parte de Gestión de Talento Humano, que ésta funcionaria adolece de Dermatitis Aguda en los dedos de las manos. 	Falta de soporte y sustento físico en la asignación y utilización de la clave de los funcionarios, ya que se podría materializar el riesgo que se ingresará la clave de los funcionarios que no asisten a la entidad (suplantación), conllevando a una falta disciplinaria.	No conformidad
26	<ul style="list-style-type: none"> La DNBC, no tiene establecida una directriz respecto al horario laboral, ya que la circular de fecha 17 de enero de 2018, únicamente contemplaba el cambio de horario en la llegada, salida y horario de almuerzo, más no se indica, las instrucciones con respecto al biométrico ni se estipula los procedimientos a seguir por el incumplimiento de dichos horarios. 	Ausencia de directrices o instructivos a los funcionarios sobre los procedimientos internos de control y cumplimiento de la jornada de trabajo.	No conformidad
27	<ul style="list-style-type: none"> Talento Humano, no reporta la totalidad de Novedades en el informe que remite al subdirector Administrativo de manera semanal, y en otros casos la información que reporta es incongruente, ya que se debe informar de manera detallada por funcionario las diferentes situaciones que se presentan en el registro de su ingreso y salida con base en la información que se toma del registro Biométrico, tal es caso de: Los días 22 de marzo, 18 de abril, 18 de mayo, 08 de junio de MARYORY DIAZ, no reportó las novedades, de permiso, biométrico, ni incapacidad. El 18 de enero de 2018, se reportó al subdirector que FAUBRICIO SANCHEZ, no registró huella en el biométrico, pero verificando la base de datos este funcionario si ingresó y salió, en el respectivo día. EL 01 de febrero de 2018, la totalidad de los funcionarios reportaron su huella de entrada y salida, pero en informe remitido al subdirector Administrativo Talento humano, solo se indicó la hora de ingreso más no la de salida. El día 24 de agosto de 2018, Talento Humano reportó que RONNY ROMERO, se encontraba en diplomado, pero en el biométrico registra entrada y salida. 	Falta de veracidad en la información reportada de novedades a la Subdirección Administrativa, incumpliendo el artículo 20 CN, que establece (...) <i>la de informar y recibir información veraz e imparcial.</i>	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<ul style="list-style-type: none"> De otra parte, No se reporta por parte de la Subdirección Administrativa a Gestión de Talento Humano, los actos administrativos de las comisiones, información relevante ya que la misma se requiere para sustentar la ausencia de los funcionarios. 		
28	<p>No se está dejando en la hoja de vida la trazabilidad de los permisos concedidos, ya que se evidenció que mucho de los casos existe desconocimiento por parte de los funcionarios sobre los mecanismos, para solicitar el permiso, cuando se requieren ausentar por comisión, capacitaciones, diplomados etc, ya que se realizó la revisión del programa BIOMETRICO, comparado con los documentos soportes de autorización de permisos en cada hoja de vida, arrojando como resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> No se deja evidencia escrita de los funcionarios que se encuentran en reunión en un lugar diferente a la DNBC, así como los que se encuentran adelantando cursos, capacitaciones o diplomados, registrándose como inasistencia a laborar. 	Falta de trazabilidad de las Novedades en las hojas de vida de los servidores públicos.	No conformidad
29	<ul style="list-style-type: none"> No se están registrando las horas de ingreso y salida del personal en el biométrico, en otros casos, solo se registra la llegada o la salida, así: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se reportaron 280 salidas anticipadas sin el debido permiso, los casos más reiterativos son de los siguientes funcionarios: <ul style="list-style-type: none"> *Juan Carlos Puerto *Alexander Maya *Paula Cortes *Rubén Darío Rincón ✓ Se registraron 1.376 llegadas tarde, los casos más reiterativos son de los siguientes funcionarios: <ul style="list-style-type: none"> *Maryoly Díaz *Marisol Mora *Alexander Maya López *Edwin Zamora *Faubricio Sánchez *Adriana Moreno *Jhon Warner Paz *Ronny Romero *Rubén Darío Rincón *Jeison López 	Incumplimiento Jornada Laboral y registro inadecuado en la herramienta de control establecida (Biométrico)	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<ul style="list-style-type: none"> Hay siete (7) funcionarios que no laboraron (no registraron huella en el biométrico) y no existe evidencia en su historia laboral del permiso, comisión o novedad acreditada, así: Angélica Rosado, Miguel Ángel Franco, Juan Carlos Puerto, Alexander Maya, Adriana Moreno, Marisol Mora, Maryoly Díaz, según listado anexo. Existen funcionarios que en su Historia Laboral se encuentran incapacitados, soportando su inasistencia a laborar, sin embargo, registraron huella de ingreso y salida, tal es el caso de Adriana Moreno el día 9 y 10 de agosto de 2018, quien estando incapacitada no debía laborar, creando un riesgo para la entidad, ya que en el evento en que su situación médica se agravara, la DNBC, sería la única responsable por permitir que trabajara estando incapacitada. No se está registrando la entrada y salida de la hora de almuerzo, asimismo, en algunos casos se registra en horarios diferentes a los determinados por la DNBC, así: <ul style="list-style-type: none"> ✓ De los funcionarios que reportan hora de almuerzo se registraron 250 ocasiones en las que se tomaron más de una (1) hora, los casos mas relevantes son de los siguientes funcionarios: <ul style="list-style-type: none"> *Edgardo Mandon Arenas *Angélica Rosado *Rubén Darío Rincón ✓ Únicamente seis (6) funcionarios registran en algunas ocasiones, la salida y entrada de hora de almuerzo así: Andrés Muñoz, Angélica Rosado, Edgar Molina, Edgardo Mandón, Rubén Darío Rincón, Viviana Andrade. 		
30	De los incumplimientos evidenciados en el horario de trabajo, registro de biométrico, inconsistencia de novedades, etc, no se evidencian acciones disciplinarias que conlleven al cumplimiento de los compromisos laborales, cumplimientos de los objetivos institucionales y adecuada prestación del servicio público al que está abocada la entidad.	No se evidenció toma de acciones frente al incumplimiento en el horario laboral, a sabiendas que es uno de los objetivos individuales, plasmados en la Medición del Rendimiento Laboral (empleados provisionales) y un compromiso Laboral (funcionarios de Libre nombramiento y Remoción), lo que no asegura la ejecución oportuna, del servicio público que ejecuta la DNBC	No conformidad
31	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aunque se cuenta con los objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo, aun no se ha medido su cumplimiento.	Observación

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		<p>Aunque el Responsable del SGSST interactúa permanentemente con los integrantes del COPASST, se hace necesario que socialice los elementos establecidos por el decreto 1072 de 2015 de forma particular a los integrantes de dicho comité.</p> <p>Se cuenta con el protocolo del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de desorden musculo esquelético, no han formulado los indicadores de incidencia y prevalencia.</p> <p>Se requiere realizar la integración de los requisitos comunes del SG SST al SIGEC, evitando la duplicidad de actividades y desgaste administrativo.</p>	
32	<ul style="list-style-type: none"> En revisión de las actas del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo se encontró que en el periodo julio de 2017 a enero de 2018 no se celebró por lo menos una reunión, este periodo coincide con el periodo en el que la Entidad no contó con el apoyo de un profesional encargado del SGSST y es responsabilidad del Presidente del Comité convocar y presidir las reuniones de forma autónoma. 	Se evidenció que en el periodo comprendido entre julio de 2017 a enero de 2018 el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo no celebró la reunión mensual, incumpliendo lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, artículo 7.	No Conformidad
33	<ul style="list-style-type: none"> En revisión de las actas del Comité de Convivencia Laboral se encontró que en el periodo julio de 2017 a enero de 2018 no se celebraron las reuniones trimestrales de forma ordinaria, así como tampoco se evidenció la presentación del informe anual de resultados de la gestión, este periodo coincide con el periodo en el que la Entidad no contó con el apoyo de un profesional encargado del SGSST y es responsabilidad del Presidente del Comité convocar y presidir las reuniones de forma autónoma. 	Se evidenció que en el periodo comprendido entre julio de 2017 a enero de 2018 el Comité de Convivencia Laboral no celebró la reunión trimestral, así como tampoco se generó el informe anual de los resultados de la gestión del Comité, incumpliendo lo establecido en la Resolución 652 de 2012, artículo 6, literales 8 y 10.	No Conformidad
34	<ul style="list-style-type: none"> En el año 2017 no se realizó la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, como base para la formulación del sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial en el trabajo. <p>Para el año 2018 se realizó la aplicación de las baterías del riesgo psicosocial de forma extemporánea de acuerdo con la planeación establecida.</p>	Se evidenció que no se realiza la actualización de la información sobre factores de riesgo psicosocial anualmente, información que se debe mantener a disposición del Ministerio de Salud y Protección Social para efecto de vigilancia y control, así como para la ARL. Incumpliendo lo establecido en la resolución 2646 de 2008, artículo 12.	No Conformidad
35	<ul style="list-style-type: none"> El jueves 20 de septiembre junto con el Responsable del SGSST se realizó recorrido por las instalaciones de la entidad, verificando el 	Se evidenció incumplimiento del Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas en la actividad de mantenimiento de la facha de	No Conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>aseguramiento de las actividades ejecutadas, tomando como muestra la obra de mantenimiento de facha, encontrando las siguientes desviaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El andamio utilizado no es certificado. ✓ No se cuenta con puntos de anclaje. ✓ No se cuenta con línea de vida y de trabajo ✓ Solo uno de los dos trabajadores presente en la obra aporó su certificado de trabajo en alturas nivel avanzado, verificando el soporte de pago de seguridad social se evidenció que éste no incluía el pago de ARL. ✓ Solo se cuenta con una eslinga, con la cual estaban conectados los dos trabajadores entre ellos, generando el riesgo de que, si uno de ellos se cae, se lleva al otro. ✓ El casco usado no cuenta con barbuquejo. ✓ No se cuenta con guantes de seguridad (vaqueta) ✓ Los trabajadores ascienden en el andamio sin hacer uso de la eslinga, es decir sin ningún de seguridad. ✓ No se cuenta con una Análisis de Trabajo Seguro, lista de chequeo ó permiso de trabajo/ inspección realizada por un Coordinador de trabajo en alturas. <p>La administración de la Entidad tomo la determinación de parar la obra, por lo menos en lo relacionado con el trabajo en alturas, sin embargo, se evidenció que la obra avanzo en el fin de semana y en la semana presente (24 al 30 de septiembre) se continuaron realizando actividades en alturas, por parte de uno de los trabajadores, sin el cumplimiento de las normas de seguridad.</p>	<p>las instalaciones de la Entidad por parte de un Subcontratista, por cuanto no se aseguró la aplicación del programa de prevención y protección contra caídas en alturas y a pesar de que se evidenció la ausencia de criterios de seguridad en la actividad, se permitió que el Subcontratista culminara la actividad.</p> <p>Incumpliendo lo establecido en la Resolución 1409 de 2012, Resolución 3368 de 2014.</p> <p>Lo anterior podría acarrearle sanciones a la Entidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, artículo 13.</p>	
36	<ul style="list-style-type: none"> • Aunque se cuenta con la identificación de elementos de protección personal para los funcionarios, no se cuenta con el soporte de la entrega de elementos de protección personal a los funcionarios de la Entidad que se requiere por la naturaleza de sus funciones, con el propósito de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo. <p>En desarrollo de la auditoría se verificó la entrega de elementos de protección personal al funcionario de Gestión Documental, el 29/06/2018, sin embargo no hay soporte de suministro de epp previos o posteriores de elementos desechables como los guantes de nitrilo y tapabocas.</p> <p>No hay registro de entrega de EPP al funcionario de</p>	<p>Se encontró que la Entidad no está suministrando los elementos de protección personal de acuerdo con la naturaleza de los riesgos a los que se exponen los funcionarios en el desarrollo de sus funciones, evidenciado con el personal de bodega y gestión documental, incumpliendo lo establecido en la resolución 2400 de 1979, artículo 176.</p>	No Conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	Bodega. La Responsabilidad del suministro de EPP es del empleador.		
37	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con la señalización de emergencias adecuada, tanto en evacuación, como en la identificación de los elementos para atención de emergencias como los extintores, botiquines. <p>No se cuenta con la camilla rígida para emergencias que requieran la prestación de los primeros auxilios, con evacuación de víctima</p>	No se cuenta con la señalización de las salidas y rutas de evacuación y equipos de emergencia (extintores, botiquines), así como tampoco se cuenta con la camilla de emergencias, incumpliendo lo establecido en la resolución 1016 de 1989, artículo 11, literal 17, así como en el plan de emergencias de la Dirección.	No Conformidad
38	<ul style="list-style-type: none"> Se verificó el reporte a la ARL e investigación de los accidentes de trabajo presentados en el año 2018, sin embargo, se evidencio que no se está realizando el reporte de los accidentes de trabajo a la EPS del trabajador, el cual debe ser remitido dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral. 	Se evidenció que no se está realizando el reporte de los accidentes de trabajo a la Entidad Promotora de Salud (EPS) dentro de los plazos establecidos en la resolución 2851 de 2015, artículo 1.	No conformidad
39	<p>PLAN DE ACCIÓN</p> <p>Para formulación de la planeación del proceso para el año 2018 se tomó como base el “autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano” correspondiente al modelo de planeación y gestión (MIPG), sin embargo se presenta rezago en su cumplimiento, Se evidenció que no se ha dado cumplimiento a la ejecución a las capacitaciones identificadas como necesarias para fortalecer la competencia de los Funcionarios de la Dirección, no se ha realizado la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, no se garantiza la inducción en SST al personal antes del inicio de sus funciones/obligaciones, no se ha realizado la adquisición de la señalización y camilla de emergencias, no se han establecido criterios de SST en el manual de compras, así como tampoco se han ejecutado las actividades de bienestar y pre-pensionados transcurridos nueve (9) meses del año, lo anterior genera pérdida en el mejoramiento del bienestar y estancamiento en la competencia del personal.</p> <p>Es importante aclarar que el día 23 de octubre de 2018, mediante el CPS 077 de 2018, se adjudicó a la Caja Compensación Familiar las actividades. de bienestar y pre-pensionados</p>	<p>Incumplimiento en la ejecución del Plan de Acción del proceso.</p> <p>Aunque se han realizado actividades internas establecidas en el plan de acción, se evidencia rezago en su cumplimiento, afectando el nivel de cumplimiento de los atributos de calidad de la dimensión 1 de MIPG.</p> <p>En ese mismo sentido, se evidenció rezago en la ejecución de algunas actividades de bienestar y medición de clima laboral, de las cuales no se ha adelantado proceso de contratación afectando los lineamientos establecidos en la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)</p> <p>No se evidenció toma de acciones frente al seguimiento y autoevaluación del Plan de Acción, por parte de la Primera y Segunda línea de defensa (Líder del proceso y Coordinador de Talento Humano) para asegurar su ejecución oportuna, enmarcando al proceso en el mejoramiento del continuo.</p>	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
40	<p>PRE PENSIONADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Se evidencio que la funcionaria Consuelo Arias reporto la novedad del cambio de su fondo de pensión de Porvenir a Colpensiones el día 14 de septiembre 2017, sin embargo, a pesar de la novedad se siguió consignando a porvenir durante los meses siguientes (octubre noviembre diciembre), la cual fue realizada por el proceso de talento humano hasta el mes de enero. <p>Sin embargo, dicho inconveniente fue subsanado mediante solicitud de aclaración ante el defensor del cliente financiero de porvenir, lográndose respuesta positiva a la solicitud y en Colpensiones ya aparecen reportados los meses que estaban pendientes.</p>	<p>Se evidenció que el proceso no está ejecutando los controles necesarios a fin de garantizar la ejecución oportuna de las novedades en seguridad social, generando riesgos de desconocimiento de derechos y desgaste administrativo.</p>	No conformidad
41	<ul style="list-style-type: none"> Respecto al plan de pre-pensionados se evidenció que en relación a las sensibilización y capacitaciones para la preparación de las personas que pertenecen a este programa, colpensiones presta el servicio (capacitación y sensibilización a los pre-pensionados), quien a la fecha no ha enviado a ningún asesor para ello, ya que se requiere un aforo de mínimo 30 personas para realizar dicha actividad, por ello desde el proceso de talento humano se realiza un seguimiento por medio de correos electrónicos, allegando información necesaria para que las personas que cumplen con el requisito de pre-pensión. <p>A la fecha no se han ejecutado actividades por parte de Talento Humano para este grupo de personas, a fin de prepararlas para la transición a la pensión de conformidad con lo estipulado en el decreto 1083 2015 artículo 2.2.10.7</p> <p>Es importante aclarar que el día 23 de octubre de 2018, mediante el CPS 077 de 2018, se adjudicó a la Caja Compensación Familiar las actividades. de bienestar y pre-pensionados.</p>	<p>A la fecha no se han ejecutado actividades por parte de Talento Humano para este grupo de personas, a fin de prepararlas para la transición a la pensión de conformidad con lo estipulado en el decreto 1083 2015 artículo 2.2.10.7</p> <p>“Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas.</p> <p>Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio</p> <p>“Artículo 75, numeral tercero del decreto 1227/2005”:</p> <p>“De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <p>75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.”</p>	No conformidad
42	<p>CAPACITACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> A lo largo del año se han realizado 46 capacitaciones internamente en temas relacionados con talento humano y seguridad y salud en el trabajo, sin 	<p>No se está ejecutando adecuadamente el programa de capacitación, de acuerdo con las necesidades de capacitación requeridas por los diferentes procesos, desdibujando la razón de ser de dicho Plan que debe estar enfocado a fortalecer</p>	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>embargo, no se ha logrado una cobertura adecuada en ellas, se tomó una muestra aleatoria de la cobertura de las capacitaciones, encontrando una baja participación del personal así:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Transferencia documental (24/78), 31%. ✓ Comisiones (9/78), 12% ✓ Hábitos saludables (11/78), 14% ✓ Planeación estratégica de gestión de proyectos (3/3), 100% <p>Para esta muestra tomada, la cobertura promedio es del 39%, con lo cual no es posible asegurar que el programa de capacitación genere impacto en el desempeño del personal en desarrollo de sus funciones y obligaciones contractuales.</p> <p>Se cuenta con un presupuesto de \$10.322.534 para capacitación, al inicio del año se aplicó una encuesta para identificar las necesidades de capacitación de los Funcionarios, de los cuales se priorizaron 3 temas (ofimática, inglés y manejo del Orfeo), sin embargo, a la fecha no se ha gestionado la contratación requerida para cubrir dichos temas.</p> <p>Dado lo anterior no se cumple el propósito establecido MIPG, el cual es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH.</p> <p>En julio 13 se realizó la jornada de reinducción corporativa, la cual contó con participación de treinta y siete (37) participantes de los setenta y ocho (78) convocados, para una cobertura del 47.4%, adicional a esto, la evaluación aplicada, solo fue diligenciada por 10 participantes.</p> <p>Teniendo en cuenta que la contratación de prestación de servicios fue ejecutada en el mes de enero debido a la entrada en vigencia de la ley de garantías y solo hasta febrero 19 se realizó la inducción corporativa en la que se incluyen los temas de seguridad y salud en el trabajo, cuando esta debe ser impartida, antes del inicio de labores; se aplicó evaluación a los treinta y nueve (39) contratistas nuevos en la entidad a quienes, sin embargo, esta no fue calificada, por lo tanto, no se tiene claridad si los temas impartidos fueron asimilados.</p>	<p>las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del personal,</p> <p>De otro lado, no se logra una cobertura adecuada para las capacitaciones impartidas a nivel interno. Incumpliendo lo establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 36, así como los lineamientos de la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión. Decreto 1083, artículo 2.2.9.1; 2.2.9.2</p> <p>No se está realizando la inducción en Seguridad y Salud en el trabajo antes de iniciar labores, incumpliendo la resolución 1111 de 2017, numeral 1.2.2</p>	
43	<p>ACUERDOS DE GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un procedimiento general tanto para la Evaluación de desempeño y la evaluación de los acuerdos de gestión, el cual no permite identificar 	<p>Incumplimiento a lo determinado en la Guía Metodológica del DAFP, Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión, en cuanto:</p>	No Conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>de manera independiente cada uno de los pasos a realizar tanto para la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión, ya que cada una de estas evaluaciones tienen ponderaciones diferentes y guías metodológicas diferentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> No se generaron formatos para la Constitución y evaluación de acuerdos de gestión en el procedimiento de “Evaluación de desempeño y la evaluación de los acuerdos de gestión”, los que están adoptados en la DNBC, únicamente hacen referencia a la evaluación del desempeño. No es clara la evaluación de los objetivos institucionales en el formato Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, lo que genera que al evaluar los mismos se realicen de manera manual, ponderando por medio de una regla de tres las actividades más relevantes. No se le estipularon algunas fechas a la constitución de los acuerdos de gestión y en otros casos la suscripción del mismo, se realiza después de realizada la Planeación Institucional. De igual forma ocurre con los seguimientos semestrales donde no se le estipuló fecha del seguimiento, así: <p>*El Acuerdo de Gestión del Subdirector Crislian Urrego, correspondiente a la vigencia 2017, fue suscrito el 24 de marzo de 2017 y al Anexo 2 “Valoración de competencias”, no se le estipuló fecha.</p> <p>*Para la vigencia 2018, no se le estipuló fecha a la Constitución del acuerdo ni a la valoración de competencias, tanto del Subdirector Administrativo tanto como al Coordinación Bomberil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> No se evidencia la forma de evaluar los respectivos Acuerdos de Gestión, ya que se realiza escogiendo actividades relevantes y el avance mediante una regla de tres simples y no conforme a lo estipulado en el numeral 1.3 que establece “Seguimiento y retroalimentación que la retroalimentación que realiza el superior jerárquico a los avances alcanzados por el gerente público tenga en cuenta lo siguiente: • Frente a resultados: cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos. • En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora. No se estipuló la fecha de concertación del Acuerdo de Gestión del Subdirector Administrativo y la fecha de concertación del Acuerdo de Gestión del Subdirector de Coordinación Bomberil se realizó por fuera de los términos estipulados en el numeral 1.2 Formalización (...) el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional. 	
44	<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>PERSONAL DE LIBRE NOMBRAMIENTO</p> <p>Se evidenció que en la evaluación realizada sobre el funcionario Jorge Sierra:</p> <ul style="list-style-type: none"> No existe claridad sobre el cumplimiento de sus compromisos laborales, asociados a las funciones asignadas en el manual de vehículos punto 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4. ya que no hay evidencia que lo soporte como se puede notar en el formato 004. Asimismo, no se refleja el diligenciamiento del 	<p>No se está dando cumplimiento, a la cartilla de desempeño laboral emitida por la CNSC, numeral 4 Componentes de la EDL, que establece la inclusión de Metas Institucionales, evidencias (...)</p> <p>Adicionalmente al decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.18.5.2, Obligatoriedad. Las etapas de la evaluación del desempeño, son de obligatorio cumplimiento para evaluador y evaluado, so pena de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar. Incumplimiento de la resolución 265 de 2017.</p>	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>numeral IV EVIDENCIAS, del Formato 3 Evidencias, para los funcionarios: Jorge Sierra, Jeison López, Carlos López, y María Alejandra Patiño.</p> <p>Aunque las evaluaciones son medidas bajo el criterio de "Objetividad", las Evidencias son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del servidor y que deben corresponder a los compromisos funcionales.</p>		
45	<p>EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Respecto a las evaluaciones de desempeño de los empleados provisionales, es de resaltar que se debió realizar dicha calificación de acuerdo a lo estipulado en la resolución 265 de 2017, la cual empezó a regir el 4 de agosto de 2017, la cual se empezó a evaluar el 01/07/2018 y no de forma inmediata como lo ordena la resolución <p>Aunque se implementó y adoptó mediante la resolución 265 del 04 de agosto de 2017, el "Sistema de Medición del Rendimiento laboral y Competencias Comportamentales de los funcionarios vinculados en provisionalidad de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia", en la resolución no se establece la metodología a aplicar ni se implementa un instructivo que establezca los parámetros individuales y específicos a considerar endicha evaluación. De igual forma, en la misma, no se indicó que la evaluación de los empleados de provisionalidad, no genera derechos de carrera.</p>	<p>Se evidenció que no se ha realizado evaluación de desempeño a los servidores públicos vinculados en Provisionalidad, conllevando a:</p> <p>Incumplimiento de lo estipulado en los artículos 2.2.8.1.2 y 2.2.8.1.3 del decreto 1083/2015 (evaluación del desempeño y calificación de servicios).</p> <p>De acuerdo a criterio unificado de la comisión nacional del servicio civil del 5 de julio de 2016 "...la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o empleo de desempeño ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio..."</p> <p>Asimismo, se incumplió el ARTÍCULO 2.2.18.5.2 del decreto 1083 de 2015, que trata de la "Obligatoriedad. Las etapas de la evaluación del desempeño, son de obligatorio cumplimiento para evaluador y evaluado, so pena de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.", ya que la misma se debió realizar a más tardar el 4 de Agosto de 2018, conforme a lo estipulado en la resolución 265 de 2017.</p> <p>No se dio cumplimiento a lo estipulado por La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto radicado con el número 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, la cual se</p>	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
		<p>pronunció en los siguientes términos: <i>“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.”</i></p> <p><i>Las normas no consagran la evaluación del desempeño para las personas vinculadas mediante nombramiento provisional; no obstante, se considera que la entidad puede evaluarlos a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin.</i></p>	
46	<p>COMISIONES</p> <p>Se evidenció que aún se encuentran 19 comisiones legalizadas extemporáneamente en los meses de julio, agosto y septiembre de un total 91 comisiones, debilidad que fue detectada reiteradamente en lo seguimientos de Austeridad en el Gasto.</p>	<p>Incumplimiento a la resolución 339 de 2017, artículo 4 literal g) que señala: <i>“El trámite de legalización y reconocimiento de viáticos o gastos de desplazamiento y permanencia se debe efectuar máximo dentro de los tres días hábiles.”</i> Situación reiterativa y evidenciada en los diferentes informes de Seguimiento a las Medidas de Austeridad del Gasto desde 2015, sin que se tomen las medidas correctivas y acciones disciplinarias correspondientes.</p>	No conformidad

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
47	<p>SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Al realizar la revisión de la liquidación de los aportes de seguridad social y parafiscales, se evidenció que la DNBC, adquirió un programa mediante el proceso de SAMC 004-2015, por la suma de \$78.300.000, denominado HAS SQL "Sistema Administrativo del Talento Humano", el cual liquida la nómina, expide desprendibles de sueldo, liquida prestaciones sociales y aportes de seguridad social y parafiscales. Dicho aplicativo desde el 2016, no funciona por cuanto no se han contratado los servicios del mantenimiento del SOWFARE en mención. Por lo tanto, la liquidación de los aportes se debe realizar de manera manual utilizando hojas Excel. 	<p>Se evidencia un posible Detrimento Patrimonial, conforme a lo expresado en el artículo 6° de la Ley 610 del 2000, el cual define el daño patrimonial al Estado, "como el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producido por una gestión fiscal antieconómica, ineficaz, ineficiente, inequitativa e inoportuna". Lo anterior debido a que existe un programa para la Liquidación de la Nómina, prestaciones sociales, aportes de salud y parafiscales, el mismo en la actualidad no se maneja, debido a que no se ha realizado la contratación de su actualización y mantenimiento.</p>	No conformidad
48	<ul style="list-style-type: none"> Las liquidaciones de los aportes de seguridad social y aportes parafiscales, se realizan con centavos, lo que genera que al incorporarse en la aplicación aportes en línea se deba descontar o sumar pesos, para cuadrar la cifra exacta, desconociendo el concepto No. 07823 del 2006, emitido por el Banco de la República, autoridad monetaria del país, el cual señala que a partir de la ley 31 de 1992, no existen jurídicamente los centavos. De igual forma, la Contaduría General de la Nación basada en el citado concepto determinó mediante resolución 354 de 2007 que: (...) <i>La cuantificación en términos monetarios debe hacerse utilizando como unidad de medida el peso que es la moneda nacional del cursos forzosos, poder liberatorio ilimitado, y sin subdivisiones en centavos.</i> 	<p>No se está dando aplicabilidad a la ley 31 de 1992, que hace referencia a la "Eliminación de los centavos", y a la resolución 354 de 2007 emanada por, la Contaduría General de la Nación que basada en el citado concepto determinó mediante resolución 354 de 2007 que: (...) <i>La cuantificación en términos monetarios debe hacerse utilizando como unidad de medida el peso que es la moneda nacional del cursos forzosos, poder liberatorio ilimitado, y sin subdivisiones en centavos,</i> ya que los aportes de seguridad social a descontar en la nómina se están liquidando con centavos y al realizar la incorporación en línea en la PILA en muchos de los casos se debe redondear para que la cifra sea exacta.</p>	No conformidad
49	<ul style="list-style-type: none"> Aun cuando la oficina de Talento Humano, elabora oficio escrito a las entidades prestadoras de Salud, solicitando los reintegros por concepto de incapacidades, a la fecha de la presente auditoría, el Proceso de Gestión de Talento Humano y el Proceso de Gestión Financiera, no saben a ciencia cierta que valores han sido reintegrados ya que los mismos son reintegrados a la DTN (Dirección del Tesoro Nacional) Con respecto al pago efectivo por parte del 	<p>Falta de seguimiento y control por parte de la DNBC, debido a que no se realizan cruces con las Entidades Promotoras de Salud, con respecto al pago que éstas deben reconocer a la DNBC, por concepto del 66.66% correspondiente al pago de las incapacidades por parte de la EPS, contemplándose como un Posible Detrimento Patrimonial, debido a que los recursos públicos no están siendo reintegrados por las empresas promotoras</p>	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora																					
	<p>proceso de Gestión Financiera se evidencia que el aporte por concepto de ARL, de los contratistas (bomberos), correspondiente al mes de julio de 2018, Planilla No. 8482783960 fue cancelado el día 16 de Agosto de 2018, mediante aprobación 3651349157, cuando el plazo máximo de pago era el 09 de Agosto de 2018, acarreado intereses de mora contemplados en el artículo 92 del decreto 1295 del 22 de junio de 1994, por la suma de \$11.700.</p> <p>Es de anotar que estos intereses fueron asumidos por los funcionarios del Proceso de Gestión Financiera de la DNBC, y consignados el 31 de agosto de 2018 en el Banco Occidente Cuenta Corriente No. 219046059.</p>	<p>de salud.</p> <p>Ausencia de medidas administrativas ante el pago de intereses moratorios por el pago de los <i>aportes de seguridad social por fuera del plazo señalado</i>.</p>																						
50	<p>NOMINA</p> <ul style="list-style-type: none"> En el mes de marzo de 2018, se liquidó un mayor en el sueldo, que hizo que se incrementara la nómina mensual en \$10.052.600,00, así: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">NOMBRE</th> <th style="text-align: center;">CARGO</th> <th style="text-align: center;">VALOR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>German Andrés Miranda</td> <td>Director</td> <td style="text-align: right;">5.232.270.00</td> </tr> <tr> <td>Carlos López</td> <td>Asesor</td> <td style="text-align: right;">3.908.710.00</td> </tr> <tr> <td>Jorge Sierra</td> <td>Conductor</td> <td style="text-align: right;">92.789.00</td> </tr> <tr> <td>Edwin Zamora</td> <td>Técnico Administrativo</td> <td style="text-align: right;">726.022.00</td> </tr> <tr> <td>John Warner</td> <td>Secretario Ejecutivo</td> <td style="text-align: right;">92.789.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: right;">\$10.052.580.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Al realizar el seguimiento a la Austeridad en el gasto correspondiente al segundo trimestre del año, se evidenció que la corrección realizada en el archivo plano en el mes de abril de 2018, se efectuó en los rubros: Prima Técnica no salarial, Prima Técnica Salarial, Subsidio de Alimentación y Subsidio de Alimentación y no sobre el Rubro de Sueldos de Personal, donde fue efectivamente donde se generó dicho error, afectando el saldo presupuestal en cada una de esas cuentas.</p> <p>Por lo tanto, se generó otro error, en sueldos y adicional a esto, en los rubros Prima Técnica no salarial, Prima Técnica Salarial, Subsidio de Alimentación y Subsidio de Alimentación; por cuanto, se realizó un descuento en estas cuentas el cual no se debía realizarse. Es de anotar que la corrección se evidenció efectivamente el mes de agosto de 2018, mediante comprobante 3666 y número de transacción contable 202, del 20 de agosto</p>	NOMBRE	CARGO	VALOR	German Andrés Miranda	Director	5.232.270.00	Carlos López	Asesor	3.908.710.00	Jorge Sierra	Conductor	92.789.00	Edwin Zamora	Técnico Administrativo	726.022.00	John Warner	Secretario Ejecutivo	92.789.00	TOTAL		\$10.052.580.00	<p>No se evidencian cruces de información en las áreas intervinientes en el Proceso de Liquidación y Pago de Nómina, ya que en el mes de marzo de 2018, se generó un error en la liquidación de la nómina por valor de \$10.052.580, el cual únicamente fue corregido hasta el mes de agosto de 2018.</p> <p>Adicionalmente, no se cuenta con los Convenios para soportar los descuentos realizados a los servidores públicos, por Emermédica y Fondemintjus.</p>	No conformidad
NOMBRE	CARGO	VALOR																						
German Andrés Miranda	Director	5.232.270.00																						
Carlos López	Asesor	3.908.710.00																						
Jorge Sierra	Conductor	92.789.00																						
Edwin Zamora	Técnico Administrativo	726.022.00																						
John Warner	Secretario Ejecutivo	92.789.00																						
TOTAL		\$10.052.580.00																						

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>de 2018.</p> <p>Sin embargo se generaron acciones de mejora por parte de los procesos de Gestión Financiera y Gestión de Talento Humano, en el Plan de Mejoramiento que hace referencia a los seguimientos de Austeridad en el Gasto de la DNBC.</p> <p>La nómina se realiza de manera mensual y oportunamente, en EXCELL y se incorpora en el "CONVERTIDOR DATOS NOMINA EXCELL A XML", aplicación de cargue masivo del Ministerio de Hacienda y Crédito, pero la misma no se genera de manera física, ni se emiten ni contiene firma del Responsable en elaborarla, del Coordinador Financiero ni del Ordenador del Gasto.</p> <p>No se posee convenio que soporte los descuentos realizados a los empleados públicos por concepto de:</p> <p>EMERMEDICA: Servicio de atención médica domiciliaria</p> <p>FONDEMINTJUS: Fondo de Empleados del Ministerio del Interior y del Ministerio de Justicia y del Derecho.</p>		
51	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> El proceso cuenta con siete (7) indicadores así: plan anual de vacantes, plan de previsión de talento humano, nómina y parafiscales, plan anual de capacitación, plan estratégico de talento humano, programa de bienestar e incentivos, gestión de viáticos, sin embargo, se encontró errores en la fórmula matemática, no correspondencia entre la meta definida y la periodicidad establecidas, así como variables que no generan información consistente para la toma de decisiones.. 	Se evidenció que no se cuenta con indicadores consistentes para medir el desempeño del proceso, generando información inadecuada para la toma de decisiones en cuanto a la eficacia, oportunidad y mejoramiento continuo del proceso, incumpliendo los lineamientos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en la dimensión cuatro (4) Evaluación de resultados y las Recomendaciones para la formulación de los indicadores de la dimensión dos (2) Direccionamiento estratégico y planeación	No conformidad
RETIRO			
52	<p>EXAMÉN OCUPACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisando la aplicación de los exámenes médicos ocupacionales de los Funcionarios de la DNBC, se encontró que el contrato para los exámenes ocupacionales periódicos fue adjudicado, sin embargo 	Se evidenció que no se está cumpliendo con la realización de los exámenes médicos ocupacionales preingreso y de egreso, evidenciado con la vinculación a la planta de personal de Alejandra Patiño y Andrés Muñoz y la desvinculación de Viviana Andrade, respectivamente,	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	se encontró que no se han generado los mecanismos para garantizar la realización de exámenes ocupacionales de preingreso y retiro, evidenciando que el 19 de julio y 2 de agosto ingresaron a la planta Alejandra Patiño y Andrés Muñoz, adicionalmente se presentó el Retiro de Viviana Andrade el 28 de marzo, a quienes no se les realizó el examen ocupacional preingreso y retiro correspondientemente por cuenta de la Entidad.	incumpliendo lo establecido en la resolución 2346 de 2008 artículos 3 y 11	
53	<p>DESVINCULACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Se evidenció en el proceso de retiro de María Alejandra Patiño, que no figuran las certificaciones de paz y salvo de Tecnología e Informática ni de Gestión de Talento Humano, los cuales eran requeridos en su totalidad para la aceptación de la renuncia de la funcionaria, de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de "Ingreso y Retiro de Funcionarios". Se verificó en la Resolución 102 de 2018, mediante la cual se le reconocen prestaciones sociales a María Alejandra Patiño que esta se hacía efectiva a partir del 21 de marzo de 2018, sin embargo, la fecha de la resolución fue del 28 de marzo de 2018, es decir posterior a cuando se hizo efectiva. En las resoluciones de liquidación de las prestaciones sociales No. 101 de 2018, Viviana Andrade Tovar y 120 de 2018 de María Alejandra Patiño se evidenció que se hicieron efectivas al día siguiente a la aceptación de la renuncia, es decir que a Viviana Andrade se le aceptó la renuncia el 28 de marzo de 2018 y el 29 ya era efectiva la resolución de liquidación de prestaciones; en el caso de María Alejandra Patiño se le aceptó la renuncia el día 20 de marzo y era efectiva el día 21 de marzo sin embargo en ninguna de las dos resoluciones se tuvo en cuenta el tiempo establecido para la interposición del recurso de reposición que era de 10 días, en caso que algunas de estas dos exfuncionarias hubieran decidido interponerlo. 	<p>No se cumple con los requisitos establecidos por la Entidad para el retiro de los funcionarios, evidenciado en el retiro de las funcionarias María Alejandra Patiño y Viviana Andrade, los cuales residen en los paz y salvos que se requieren para su retiro y en las falencias que se determinan en los actos administrativos de liquidación de las prestaciones sociales cuando se hacen efectivas, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Ingreso y retiro de funcionarios que indica:</p> <p><i>“Actividad: Verificar paz y salvo; Descripción: Se verifica el formato de paz y salvo si está completo e informe de actividades entregado. Se procede a envió de liquidación de prestaciones sociales, si no cumple se devuelve para revisión. Actividad: Proyectar acto administrativo de retiro. Descripción: Se solicita número de resolución se elabora el acto administrativo de retiro, se pasa a revisión y posteriormente se pasa para firma del director DNBC”.</i></p>	No conformidad
54	<p>EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA PENSIÓN Y/O BONO PENSIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> No se da aplicabilidad a una metodología, para la emisión de certificaciones de tiempo de servicios e información laboral con destino a trámite pensional 	No existe un procedimiento ni metodología aplicable dentro de la DNBC, que indique la expedición de certificaciones ni formatos definidos para la Pensión y/o Bono pensional, , conforme los artículos 23 y 35	No conformidad

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

No.	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>y/o bono pensional conforme los artículos 23 y 35 del Decreto 1748 de 1995 que a su vez fueron modificados y/o adicionados por los artículos 11 y 14 del Decreto 1513 de 1998, donde se establecieron los parámetros y datos necesarios para la expedición de certificaciones de información laboral con destino al cálculo de bonos pensionales A y B.</p> <ul style="list-style-type: none"> Asimismo, no se han definido dentro de la DNBC, en caso de requerirse, los formatos de Certificación de información Laboral y de salario, para las entidades que certifiquen tiempos de servicio y/o salarios para bonos pensionales y/o pensiones, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 3° del Decreto 13 de 2001, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), mediante la Circular Conjunta No.13 de abril de 2007. 	<p>del Decreto 1748 de 1995 que a su vez fueron modificados y/o adicionados por los artículos 11 y 14 del Decreto 1513 de 1998,</p> <p>No se está dando cumplimiento artículo 3° del Decreto 13 de 2001, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), mediante la Circular Conjunta No.13 de abril de 2007, por cuanto no se han definido los formatos de certificación laboral para la expedición de los Bonos Pensionales.</p>	

CONCLUSIONES:

- Compromiso por parte de los integrantes del proceso de Gestión del Talento Humano, para atender la auditoria.
- Los encargados del proceso de Gestión del Talento Humano, cuentan con el conocimiento requerido para el desempeño de sus funciones.
- El manual de funciones en algunos casos no cuenta con los perfiles y competencias propios del cargo para atender las prioridades estratégicas de la Entidad.
- Desactualización del procedimiento de Situaciones Administrativas e incumplimiento de las directrices establecidas por la Subdirección Administrativa y Financiera en cuanto a las incapacidades.
- Debilidad en los soportes jurídicos de los actos administrativos expedidos, por concepto de liquidación de prestaciones sociales, licencias, permisos remunerados y encargos.
- La socialización y aplicación del código de integridad no está acorde a lo estipulado en el manual operativo de MIPG
- El sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra en etapa de implementación de acuerdo con las etapas determinadas en el Decreto 1111 de 2017, con el fin de garantizar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan el bienestar y seguridad del personal.
- En cuanto al horario laboral del personal de la Entidad, no se cuenta con los controles requeridos para su cumplimiento, no se tiene la totalidad de soportes de la ausencia del personal, no se reporta la totalidad de novedades en el informe que se remite al subdirector Administrativo de manera semanal y con la información reportada no se toman acciones al respecto.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

- En relación al plan de acción, se evidenció rezago en su cumplimiento, respecto a las actividades que requieren ser contratadas tales como: capacitación, bienestar y elementos de emergencias, afectando el nivel de cumplimiento de las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- No se cumplió con el Plan de Capacitación, conforme a las necesidades del personal, para mejorar su competencia con el propósito de satisfacer las necesidades de las partes interesadas para llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- Debilidades de los Acuerdos de Gestión, respecto a las fechas de concertación y la forma de evaluar los respectivos acuerdos ya que se realiza escogiendo actividades relevantes y el avance mediante una regla de tres simple y no conforme a lo estipulado en el numeral 1.3 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.
- En la evaluación de desempeño del personal de libre nombramiento no existe claridad sobre el cumplimiento de sus compromisos laborales y en algunos casos no se refleja el diligenciamiento del numeral IV Evidencias, del Formato 3. Con respecto al personal vinculado en provisionalidad no se ha realizado la evaluación de desempeño, lo que conlleva al incumplimiento del decreto 1083/2015 artículos 2.2.8.1.2 y 2.2.8.1.3.
- No se maneja un programa para la Liquidación de la Nómina, prestaciones sociales, aportes de salud y parafiscales, debido a que no se ha realizado la contratación de su actualización y mantenimiento.
- Ausencia de medidas administrativas ante el pago de intereses moratorios debido a la cancelación de los aportes de seguridad social por fuera del plazo señalado.
- Debilidades en los cruces de información de las áreas intervinientes en el Proceso de Liquidación y Pago de Nómina, debido a que en el mes de marzo de 2018, se generó un error en la liquidación de la nómina el cual únicamente fue corregido hasta el mes de agosto de 2018. Adicionalmente, no se cuenta con los Convenios para soportar los descuentos realizados a los servidores públicos, por EMERMÉDICA y FONDEMINTJUS.
- No se está cumpliendo con la realización de los exámenes médicos ocupacionales pre-ingreso y de egreso de los funcionarios de acuerdo con la normatividad vigente.
- No existe un procedimiento ni metodología aplicable dentro de la DNBC, que indique la expedición de certificaciones ni formatos definidos para la Pensión y/o Bono pensional, conforme a la ley aplicable.

RECOMENDACIONES:

- Efectuar una revisión integral del manual de funciones y realizar las modificaciones a que haya lugar, respecto a los perfiles, competencias y experiencia propios para cada cargo, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y el plazo establecido para realizarlas, dentro de los 6 meses siguientes a la vigencia del Decreto, es decir hasta el mes noviembre (de acuerdo a lo informado por el DAFP hasta el 09 de noviembre) del presente año.
- Establecer los controles necesarios para garantizar que los actos administrativos que se expidan respecto a la liquidación de prestaciones sociales, licencias, permisos remunerados y encargos tengan el debido soporte jurídico.

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA</p>	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

- Realizar más actividades encaminadas a la apropiación y aplicación del código de integridad y así cumplir los lineamientos establecidos en MIPG.
- Integrar las actividades comunes del SST con el SIGEC, para garantizar la gestión integral de la Entidad y evitar la duplicidad de actividades entre los sistemas.
- Determinar controles en cuanto al cumplimiento del horario laboral de los funcionarios de la Entidad, asegurando que se cuente con los soportes cuando se presenten las ausencias del personal.
- Alinear la planeación del proceso con el plan anual de adquisiciones de la entidad para así evitar retrasos en las actividades programadas y poder ejecutarlas de acuerdo a las fechas establecidas por el proceso de Gestión de Talento Humano.
- Se recomienda establecer controles frente a las novedades presentadas por los funcionarios que pertenecen al programa de pre-pensionados.
- Aplicar la metodología para la elaboración y evaluación de los acuerdos de gestión establecida en la guía Metodológica del DAFP.
- Efectuar seguimientos trimestrales a los compromisos adquiridos en las evaluaciones de rendimiento de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para así verificar el porcentaje de avance de las metas establecidas para el proceso.
- Tomar las medidas necesarias para garantizar que se utilice el programa para la Liquidación de la Nómina, prestaciones sociales, aportes de salud y parafiscales.
- Establecer las acciones correspondientes para asegurar que se realicen los pagos de seguridad social de forma oportuna evitando la cancelación de intereses moratorios.
- Garantizar la suscripción y/o continuidad de los convenios con EMERMÉDICA y FONDEMINTJUS y demás entidades con las que se gestionen descuentos de nómina a los funcionarios de la entidad.
- Establecer los mecanismos para que se puedan aplicar oportunamente los exámenes médicos ocupaciones de ingreso y retiro en cumplimiento de la normativa vigente.
- Determinar un procedimiento o metodología aplicable dentro de la DNBC, que indique la forma de expedición de certificaciones para la Pensión y/o Bono pensional, conforme a la ley aplicable.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA INTERNA		
Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
María del Consuelo Arias	Jefe Control Interno	Original firmado
Sonia Alexandra Lobo	Equipo auditor	Original firmado

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:
	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Versión: 0.0
		Vigente Desde:

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA INTERNA		
Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Felipe Bohórquez	Equipo auditor	Original firmado
Claudia Quintero Franklin	Equipo auditor	Original firmado
Carlos Andrés Vargas	Equipo auditor	Original firmado
Rainer Narval Naranjo	Subdirector Administrativo y Financiero	Original firmado
Adriana Moreno	Profesional Especializado Planeación	Original firmado
Andrea González	Técnico administrativo - Subdirección Administrativa y Financiera	Original firmado
Miguel Franco	Profesional especializado Financiera	Original firmado
Maryoly Díaz	Profesional Especializado Talento Humano	Original firmado
Edinson Joven	Contratista Talento Humano	Original firmado
Juan Pablo Zapata	Contratista Talento Humano	Original firmado
Juan Carlos Plazas	Contratista Talento Humano	Original firmado