



DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Auditoría No.	04	Fecha Emisión del Informe	Día:	29	Mes:	11	Año:	2022
----------------------	----	----------------------------------	------	----	------	----	------	------

Proceso(s) Auditado(s):	Proceso de Gestión de Talento Humano
Dependencia(s):	Gestión de Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Jorge Edwin Amarillo Alvarado

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 auditoría se verifican las actividades implícitas en la Gestión del Ciclo de Vida del Talento Humano y la Administración Estratégica del Talento Humano, durante el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 al 30 de septiembre de 2022.

3. LIMITACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA:

Se presentó limitación en el desarrollo de la auditoría, por cuanto:

- Las pruebas que se programaron para verificar el estado actual del ERP-Nómina, no se pudieron realizar según lo programado, debido a las siguientes situaciones:
 - ✓ Dilación o no asistencia de los responsables del área a la reunión para verificar el funcionamiento del ERP.
 - ✓ El 27/10/2022 no se pudo realizar debido a que el sistema generaba error en el campo salario básico y debían de incluir la información de todos los funcionarios,
 - ✓ El lunes 31/10/2022, el sistema no permitió el ingreso por parte de los responsables; por cuanto, les cambiaron las claves de acceso para realizar pruebas.
 - ✓ El 02/11/2022 no se completó la prueba de auditoría al aplicativo ERP-nomina, por cuanto al momento de liquidarla con las novedades de prueba el aplicativo genero un error.
- Los documentos allegados, por parte del proceso de talento humano, no fueron completos ni suficientes, ya que no se incluyeron los soportes en las carpetas cargadas en el one drive, como es el caso de los acuerdos de gestión de la dirección con el subdirector estratégico y de coordinación Bomberil, y del subdirector administrativo y financiero para la vigencia 2022, así como las evaluaciones correspondientes; razón por la cual se requirió de manera verbal la entrega de los documentos físicos, a fin de permitir una mejor visualización.

[Handwritten signature]



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

- Se recibieron tres carpetas con documentos físicos, sin embargo, posterior a su revisión se encontró que los documentos entregados, no correspondían al periodo de la auditoría. Por lo que el día 09 de noviembre, se solicita vía correo electrónico los documentos faltantes, no obstante, antes de la entrega formal de las carpetas referidas, el gestor del proceso las tomo sin que mediara devolución escrita, estando en custodia de la OCI.
- En dos oportunidades la gestora del proceso informó que, respecto del trámite de radicación de incapacidades que " *no se hace en la entidad, para el año 2021 no se tiene información por no se llevaba a cabo y que en el año 2022 se empezó a realizar la radicación de incapacidades*", estando presente la contratista Diana Bolaños, se le indica la necesidad de llevar a cabo tal labor; posterior a esto cargan en el one drive de la auditoría una (1) radicación de una incapacidad del funcionario Jeison López; y el día 9 del presente mes, cargaron al drive un volumen de documentos relacionados con la radicación, cobro y estados de cuenta, incluso de situaciones relacionadas años anteriores, de los cuales no fue posible su revisión.

4. CRITERIOS

- ✓ Constitución política de Colombia.
- ✓ Ley 1429 de 2010
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Ley 50 de 1990
- ✓ Ley 100 de 1993
- ✓ Ley 432 de 1998
- ✓ Ley 797 de 2003
- ✓ Ley 1635 de 2013
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 3150 de 2005
- ✓ Decreto 2699 de 2012
- ✓ Decreto 351 de 2013
- ✓ Acuerdo No 137 de 2010
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998
- ✓ Decreto 4904 de 2009
- ✓ Decreto 1227 de 2005
- ✓ Resolución 1227 de 2005
- ✓ Resolución 130 de 2016
- ✓ Decreto 3135 de 1968
- ✓ Decreto 760 de 2005
- ✓ Decreto 2539 de 2005
- ✓ Demás normatividad aplicable
- ✓ Documentación del proceso





DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

5. RIESGOS EVALUADOS

RIESGOS EVALUADOS

Se realizó verificación de los Mapas de Riesgo del Proceso tomado como referencia las matrices con fecha de vigencia del 31/07/2022, así:

Riesgos de Gestión

ID. Riesgo	Causa Raíz ¿Por qué? (Causa principal - evento)	Categoría del Riesgo	Descripción del Riesgo	Valor Riesgo Inherente	Valor Riesgo Residual
k1	Inoportunidad o incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la liquidación de seguridad social de los funcionarios de la entidad.	Ejecución y Administración de Procesos	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones por parte de la UGPP debido a la inoportunidad o incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el pago de seguridad social.	MODERADA	BAJA
k2	Inexactitud en la liquidación de nómina, prestaciones sociales y liquidación del contrato laboral de acuerdo con la normatividad vigente	Ejecución y Administración de Procesos	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones del organismos de control debido a la inexactitud en la liquidación de nómina, prestaciones sociales y liquidación del contrato laboral de acuerdo con la normatividad vigente	ALTA	ALTA
k3	Inexactitud en la liquidación de viáticos a funcionarios y contratistas	Ejecución y Administración de Procesos	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones de exceso de gasto público debido por la inexactitud en la liquidación de viáticos a funcionarios y contratistas	ALTA	MODERADA
k4	Incumplimiento de la implementación y desarrollo del SG-SST	Ejecución y Administración de Procesos	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones del ente regulador debido al incumplimiento de la implementación y desarrollo del SG-SST.	ALTA	MODERADA
k5	Quejas ante posible violación de la protección de los datos personas consignadas en las Hojas de Vida	Ejecución y Administración de Procesos	Posibilidad afectación reputacional por sanciones de la Superintendencia de Industria y Comercio debido a quejas ante posible violación de la protección de los datos personas consignadas en las Hojas de Vida.	EXTRORDINARIA	EXTRORDINARIA

El proceso identificó cinco (5) riesgos, con los posibles impactos económicos y/o reputacionales para el cumplimiento de los objetivos, para los cuales se establecieron catorce (14) controles asociados, así:

ID. Riesgo	Subcausa (Razones por las cuales se puede presentar el riesgo)	ID. Control	Objetivo del Control	Probabilidad Inherente	Probabilidad Residual
k1	Falta de oportunidad en la realización de las afiliaciones	k1.1	Asegurar que los funcionarios que ingresan a la DNBC se afilien una vez acepten el nombramiento.	40%	20%
k1	Retraso en la entrega de novedades por parte del funcionario	k1.2	Solicitar al funcionario de manera oportuna el reporte de las novedades generados en el periodo	40%	16%



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

ID. Riesgo	Subcausa <small>(Razones por las cuales se puede presentar el riesgo)</small>	ID. Control	Objetivo del Control	Probabilidad Inherente	Probabilidad Residual
k1	Inoportunidad en la entrega de información al Proceso de Gestión Financiera.	k1.3	Suministrar la información de la liquidación al proceso de Gestión Financiera para el pago dentro de los plazos establecidos	40%	20%
k2	Falta de revisión y consideración de las novedades de nómina al momento de su liquidación.	k2.1	Asegurar que todos los conceptos de nómina queden incluidos para su pago adecuado	40%	20%
k3	Fallas en la determinación del valor base de liquidación.	k3.1	Verificar el cálculo de liquidación de viáticos realizado por el contratista asignado.	80%	40%
k3	Errores de digitación para el cálculo de viáticos	k3.2	Verificar el cálculo de liquidación de viáticos realizado por el contratista asignado.	80%	32%
k4	Ausencia de un diagnóstico real y objetivo	k4.1	Establecer el plan de trabajo anual	80%	32%
k4	Inadecuado seguimiento al SG-SST	k4.2	Monitorear las actividades definidas en el Plan de Trabajo Anual	80%	40%
k4	Falta de compromiso y responsabilidad de la Alta Dirección	k4.3	Informar a la Alta Dirección de la gestión del SG-SST	80%	40%
k4	Baja participación en las capacitaciones por parte de contratistas y funcionarios	k4.5	Realizar capacitaciones que motiven la participación de los contratistas y funcionarios	80%	80%
k4	Recursos insuficientes para la ejecución del SG-SST	k4.6	Solicitar los recursos necesarios para la implementación del SG-SST	80%	40%
k5	Sistemas de información de fácil manipulación.	k5.1	Resguardar la información almacenada en la Nube y equipos de cómputo del Proceso, en carpetas con restricción de acceso	40%	40%
k5	Fallas en el acceso físico del archivo de hojas de vida en custodia del proceso.	k5.2	Resguardar la información física (hojas de vida) que almacena el Proceso para el desarrollo de su objetivo	40%	20%
k5	Fallas en el acceso físico del archivo de hojas de vida en custodia del proceso.	k5.3	Resguardar la información física (hojas de vida) que almacena el Proceso para el desarrollo de su objetivo	40%	40%

Con respecto a los controles establecidos, se evidenció:

- El riesgo k2 "Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones de organismos de control debido a la inexactitud en la liquidación de nómina, prestaciones sociales y liquidación del contrato laboral de acuerdo con la normatividad vigente.", se materializó, por cuanto se encontró el no pago de los aportes parafiscales correspondientes al retroactivo del sueldo de la vigencia 2021 y 2022, adicionalmente se han presentado errores en el pago del Auxilio de transporte, por lo tanto requiere la revisión de los controles o modificación de los mismos.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Riesgos de Corrupción

ID. Riesgo	Descripción del Riesgo	Causa (¿Por qué se puede generar el evento?)	Consecuencias (¿Cuáles son sus efectos inmediatos?)	Valor Riesgo Inherente	Valor Riesgo Residual
K1	Posibilidad de manipular la Información requerida para liquidación de la nómina otorgando beneficios que no corresponden (prima técnica, antigüedad, vacaciones, viáticos, etc), generando un beneficio privado.	- Sistemas de información de fácil manipulación. - Errores de digitación para el cálculo de la liquidación de la nómina.	- Sanción disciplinaria y/o fiscal hacia la entidad - Pérdida reputacional - Detrimiento Patrimonial	ALTA	ALTA
K2	Posibilidad de manipular la liquidación de los viáticos de los funcionarios y/o contratista para otorgar recursos que no corresponden.	- Sistemas de información de fácil manipulación. - Fallas en la determinación del valor base de liquidación. - Errores de digitación para el cálculo de viáticos.	- Sanción disciplinaria y/o fiscal hacia la entidad - Pérdida reputacional - Detrimiento Patrimonial	ALTA	ALTA
K3	Posibilidad de manipular la información confidencial de las hojas de vida de los funcionarios para beneficio propio o de un tercero	- Sistemas de información de fácil manipulación. - Fallas en el acceso físico del archivo de hojas de vida en custodia del proceso.	- Sanción disciplinaria y/o fiscal hacia la entidad - Pérdida reputacional	ALTA	ALTA

El proceso identificó tres (3) riesgos de Corrupción, con un impacto mayor y un valor de riesgo inherente Alto.

Para estos riesgos se identificaron siete (7) controles asociados, así:

ID. Riesgo	Causa	ID. CONTROL	Objetivo del Control	Probabilidad Inherente	Probabilidad Residual
K1	Sistemas de información de fácil manipulación.	K1.1	Resguardar la información almacenada en la Nube y equipos de cómputo del Proceso, en carpetas con restricción de acceso	40%	16%
K1	Errores de digitación para el cálculo de la liquidación de la nómina.	K1.2	Verificar el cálculo de liquidación de la nómina realizado por el contratista asignado.	16%	6%
K2	Sistemas de información de fácil manipulación.	K2.1	Resguardar la información almacenada en la Nube y equipos de cómputo del Proceso, en carpetas con restricción de acceso	80%	32%
K2	Fallas en la determinación del valor base de liquidación.	K2.2	Solicitar al proceso de Gestión Contractual la actualización del valor base del contrato.	32%	13%
K2	Errores de digitación para el cálculo de viáticos.	K2.3	Verificar el cálculo de liquidación de viáticos realizado por el contratista asignado.	13%	5%
K3	Sistemas de información de fácil manipulación.	K3.1	Resguardar la información almacenada en la Nube y equipos de cómputo del Proceso, en carpetas con restricción de acceso	40%	16%



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

ID. Riesgo	Causa	ID. CONTROL	Objetivo del Control	Probabilidad Inherente	Probabilidad Residual
K3	Fallas en el acceso físico del archivo de hojas de vida en custodia del proceso.	K3.2	Resguardar la información física (hojas de vida) que almacena el Proceso para el desarrollo de su objetivo	16%	6%

Se evidencia que los controles establecidos por el Proceso son adecuados para la disminución de la probabilidad del riesgo, no obstante, aunque el riesgo “Posibilidad de manipular la información requerida para liquidación de la nómina otorgando beneficios que no corresponden (prima técnica, antigüedad, vacaciones, viáticos, etc.), generando un beneficio privado.”, no se ha materializado se debe fortalecer el control K.1.1 por cuanto la nómina se está trabajando en Excel y por ende se convierte en un “Sistema de información de fácil manipulación”.

Riesgos de Auditoría materializados

Se materializaron los riesgos 1, 3 y 4 establecidos en la Carta de Compromiso suscrita por parte de la Oficina de Control Interno el día 28 de septiembre de 2022, por las situaciones expuestas a continuación:

Numeral 1. Entrega de la información de manera inoportuna por parte del Proceso del Gestión del Talento Humano

- Los documentos allegados, por parte del proceso de talento humano, no fueron completos ni suficientes, ya que no se incluyeron los soportes en las carpetas cargadas en el one drive, como es el caso de la carpeta de acuerdos de gestión, los documentos referidos al año 2022, corresponden a la concertación de acuerdo de gestión del año 2021 y para el año 2021 se cargó el mismo archivo; así mismo, no se entregaron documentos relacionados con la concertación ni compromisos de la Dirección, la Subdirección Estratégica y Subdirección Financiera para la vigencia 2022, entre otros; razón por la cual se requirió de manera verbal la entrega de los documentos físicos, a fin de permitir una mejor visualización.
- Se recibieron tres carpetas con documentos físicos, sin embargo, posterior a su revisión se encontró que los documentos entregados, no correspondían al periodo de la auditoría. Por lo que el día 09 de noviembre, se solicita vía correo electrónico los documentos faltantes, no obstante, antes de la entrega formal de las carpetas referidas, el gestor del proceso las tomo sin que mediara devolución escrita, y las mismas se encuentran en custodia de la OCI.

Numeral 3. Dificultad para auditar la información

- Las pruebas que se programaron para verificar el estado actual del ERP-Nómina, no se lograron realizar según lo programado, debido a las siguientes situaciones:



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

- ✓ Dilación o no asistencia de los responsables del área a la reunión para verificar el funcionamiento del ERP
 - ✓ El 27/10/2022 no se pudo ejecutar debido a que el sistema generaba error en el campo salario básico y requería de la inclusión de la información de todos los funcionarios.
 - ✓ El lunes 31, el sistema no permitió el ingreso por parte de los responsables; por cuanto, les cambiaron las claves de acceso para realizar pruebas.
 - ✓ El 02/11/2022 no se completó la prueba de auditoría al aplicativo ERP-nómina, por cuanto al momento de liquidarla con las novedades de prueba el aplicativo genero un error.
- En dos oportunidades la gestora del proceso informó que, respecto del trámite de radicación de incapacidades ésta acción “ no se hace en la entidad, para el año 2021 no se tiene información por no se llevaba a cabo y que en el año 2022 se empezó a realizar la radicación de incapacidades”, estando presente la contratista Diana Bolaños, se le indica la necesidad de llevar a cabo tal labor; posterior a esto cargan en el one drive de la auditoría una (1) radicación de una incapacidad del funcionario Jeison López; y el día 10 del presente mes, cargaron al drive un volumen de documentos relacionados con la radicación, cobro y estados de cuenta, incluso de situaciones relacionadas con años anteriores, de los cuales no fue posible su revisión. Lo anterior, conllevó a retrasos en las labores del ejercicio auditor.

Numeral 4. Comunicación inoportuna con los integrantes del Proceso de Gestión del Talento Humano.

- El equipo de talento no estuvo disponible para atender de manera oportuna las entrevistas programadas, evidenciadas en las primeras reuniones de prueba del ERP, en la cuales hubo dificultad en reunir a los colaboradores que recibieron la capacitación del sistema.

6. RESULTADOS ASPECTOS EVALUADOS

6.1 INDICADORES DE GESTIÓN.

El tablero de indicadores del Proceso de Gestión de Talento Humano presenta para la vigencia 2022 ocho (8) indicadores todos de eficacia, relacionados a continuación:

No.	Nombre indicador	Objetivo del indicador	Periodicidad	Tipo de indicador	Fórmula del Indicador
1	Informe de ejecución y legalización de comisiones	Medir el número de informes presentados	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No. De Informes presentados/}}{\text{No. Total de Informes programados presentar}}$
2	Plan anual de formación y capacitación	Implementar y ejecutar el Plan Anual de Formación y de Capacitación.	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No de actividades ejecutadas} *}{\text{No. Total de actividades Programadas}}$ 100



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

No.	Nombre indicador	Objetivo del indicador	Periodicidad	Tipo de indicador	Fórmula del Indicador
3	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Implementar y ejecutar el Plan de Bienestar e incentivos.	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No de actividades ejecutadas} * 100}{\text{No. Total de actividades Programadas}}$
4	Plan Estratégico de Talento Humano	Medir el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{Número de Actividades Realizadas} * 100}{\text{Número de Actividades programadas}}$
5	Proyección y liquidación de nómina, parafiscales y prestaciones sociales	Adelantar el proceso de preparación, liquidación y proyección de nómina, parafiscales, prestaciones sociales de los funcionarios de la DNBC.	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No. De documentos digitales revisados y aprobados presentados en el periodo}}{\text{No. Total de Documentos digitales requeridos presentar en el periodo}}$
6	Plan Anual de Vacantes	Implementar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No de actualizaciones ejecutadas} * 100}{\text{No. Total de actualizaciones Programadas}}$
7	Plan de Previsión de Talento Humano	Implementar y ejecutar el Plan de previsión del recurso humano	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{No de actualizaciones ejecutadas} * 100}{\text{No. Total de actualizaciones Programadas}}$
8	EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Evidenciar el cumplimiento de las actividades contenidas en el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Trimestral	Eficacia	$\frac{\text{(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO EN EL PLAN W / N° DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100}}{\text{N° DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO}}$

Se observa que se han formulado (7) indicadores con periodicidad mensual y uno (1) con periodicidad trimestral, sobre los cuales se evidenció:

- Los indicadores 1, 2, 5, 6 y 7 cuya medición es mensual, presentan análisis del seguimiento por parte del proceso hasta el mes de junio.
- Los indicadores 3 y 4 cuya medición es mensual, presentan análisis del seguimiento por parte del proceso hasta el mes de agosto.
- El indicador 8 cuya medición es trimestral, presenta análisis del seguimiento por parte del proceso hasta II trimestres de 2020.
- No se evidenciaron indicadores de eficiencia ni efectividad



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

6.2 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.

6.2.1 Gestión del ciclo de vida del Talento Humano.

Con el fin de cumplir los objetivos de la auditoría del proceso de gestión de talento humano, fueron solicitadas la totalidad de historia laborales de los funcionarios activos, de manera que se observe el cumplimiento normativo relacionado con el proceso materia de la auditoría. De la validación e inspección así como de las objeciones presentadas como respuesta por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera, las que recopilan a continuación:

Relación de Hallazgos

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>Se llevo a cabo inspección física de las hojas de vida de los funcionarios, se encontró que la entidad conserva en las historias laborales de los funcionarios vinculados, en las cuales obran las respectivas resoluciones de nombramiento, acta de posesión y vinculación a la seguridad social. Se cuenta con la verificación de los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante con las constancias respectivas, así mismo contienen, las historias laborales la aceptación del empleo y el acto administrativo de posesión en el empleo.</p>	<p>Vinculación y permanencia de personal (Resolución de nombramiento, acta de posesión y vinculación a la seguridad social)</p> <p>La DNBC, cumple lo relacionado a la expedición del acto administrativo de nombramiento, acta de posesión y vinculación a la seguridad social. Tal y como se encuentra dispuesto "en el procedimiento ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios v. 4 numeral 5 políticas de operación / requisitos para el nombramiento y el ejercicio del empleo / responsabilidades del jefe de personal/ página 13."</p>	<p>Conformidad 1</p>
<p>Actualmente la DNBC cuenta con una planta global de un total de 29 funcionarios, conformada por 8 funcionarios de libre nombramiento y remoción y 21 funcionarios en provisionalidad, la planta se encuentra provista en su totalidad, y la forma de provisión se halla dispuesta en el "procedimiento de ingreso, permanencia, y retiro de los funcionarios Código: PC-TH-04 versión 4".</p>	<p>Vinculación y permanencia de personal (Provisión de empleos)</p> <p>Se evidencia cumplimiento conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, en el empleo secretaria ejecutiva código 4210 grado 21, quien se vinculó mediante Resolución 0576 del 17 agosto 2022, con nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción y tomó posesión del empleo el mismo día.</p>	<p>Conformidad 2</p>
<p>Liquidación de prestaciones sociales</p> <p>Primas Técnicas reconocida en la DNBC: En la DNBC, se reconocen y pagan las primas que se relacionan: a) prima de dirección o automática, b) prima técnica por experiencia y estudios altamente calificados, c) la prima técnica por evaluación de desempeño laboral y a. La prima técnica por dirección o automática, asignada al Director de la Unidad Administrativa Especial. como lo establece en forma clara la norma, no constituye en ningún caso factor salarial para liquidar elementos salariales o prestaciones sociales, tiene amparo en el</p>	<p>Nomina.</p> <p>Revisados los actos administrativos por medio de los cuales se reconocen las primas técnicas, y los pagos que se llevan a cabo en la nómina se logra identificar que la entidad cumple con los requisitos establecidos en la norma para su reconocimiento, y que la prima por estudios altamente calificados, a quienes se les paga dicho emolumento tiene incidencia salarial, de conformidad a la regulación contenida en el Decreto 1045 de 1978, artículo 17, y el Decreto 473 de 2022 Se tiene que la entidad ha liquidado en debida forma tales conceptos.</p>	<p>Conformidad 3</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>Artículo 1º Decreto 1016, 1624 de 1991 Decreto 1336 de 2003,</p> <p>b. La prima por estudios altamente calificados asignada y reconocida a dos asesores del nivel directivo empleo denominado asesor código 1020 grado 14, y el Subdirector Administrativo y Financiero código 40 grado 21, se funda en lo establecido en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, y constituye factor salarial.</p> <p>c. La prima por Evaluación de Desempeño Laboral, otorgada al empleo denominado subdirector estratégico y de coordinación bomberil código 40 grado 21, tiene fundamento en el artículo 7 del Decreto 600 de 2007, y no constituye factor salarial.</p> <p>Frente al acto administrativo que reconoce el pago de la prima por evaluación de desempeño, obra en la hoja de vida del funcionario que se ubican en el empleo de subdirector la respectiva evaluación de desempeño que permiten su reconocimiento, y se concedió posterior a los tres meses de tomar posesión del empleo.</p>		
<p>Se realizó el diagnostico de las necesidades de bienestar de los funcionarios en donde se estableció:</p> <p>Día de (Mujer, Hombre, Bombero, Servidor Público, familia), amor y amistad, finde año, novenas, cumpleaños y torneos internos.</p> <p>Desde Talento Humano se han realizado las actividades programadas por gestión del área, excepto por las tortas y bonos de cumpleaños que se suministran desde la dirección, adicionalmente se gestionó actividades para los prepensionados y medición de clima laboral a través de la ARL y la caja de compensación.</p> <p>En el día del servidor Público se calificó a los mejores Servidores y se les entregó un detalle de parte de Talento Humano</p> <p>En el mes de octubre se asignó \$20.000.000 para actividades de Talento Humano, entre lo que se contempla la compra de hornos microondas industriales, scanner para control de hojas de vida y cierre de gestión.</p> <p>En cuanto a estímulos e incentivos, esto se evidencia a través de días de descanso por cumpleaños o fechas especiales o jornadas de salida temprano por temas de orden público.</p>	<p>Bienestar Social:</p> <p>El programa de bienestar social e incentivos institucionales se establecido con base en el diagnostico de necesidades y en concordancia con la normatividad aplicable, adicionalmente se encuentra publicado en la página web desde enero de 2022 y de acuerdo con la verificación realizada se evidenció que se está dando cumplimiento a la ejecución de actividades.</p>	<p>Conformidad 4</p>





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
Se han 7realizado campañas de salud y riesgo cardiovascular en donde se contó con un médico general quien realizó examen de análisis cuántico y como contraprestación se ofrecen sus servicios.		
	Se evidenció que la totalidad de las resoluciones de viáticos y comisiones tomadas de la muestra fueron liquidadas con base en el artículo 1 del Decreto 1175 de 2020, Decreto 979 de 2021, Decreto 460 de 2022 por medio de los cuales se fija la escala de viáticos de la vigencia 2020, 2021 y 2022.	Conformidad 5
	Se encontró que la totalidad de las comisiones revisadas, fueron liquidadas conforme la remuneración mensual del funcionario y Honorarios mensuales recibidos por parte del Contratista, en cumplimiento de la resolución 060 de 2021 y Resolución 027 de 2022 artículo 3 Parágrafo primero, debido a	Conformidad 6
	Se evidenció que se canceló el cincuenta por ciento (50%) del valor fijado en las comisiones cuando los funcionarios y contratistas No pernotaron, en el cumplimiento de La Directiva presidencial 09 de 2018 numeral 2.2 párrafo 4 (Directrices de Austeridad), Decreto 397 de 2022 artículo 8 (Plan de Austeridad del Gasto 2022); Resolución 60 de 2021 y Resolución 027 de 2022 artículo 3 parágrafo tercero.	Conformidad 7
	La descripción de las actividades enunciadas en los informes de comisión y viáticos se realizó de acuerdo con el objeto de comisión, dando cumplimiento a la Resolución 060 de 2021 artículo 4 literal (e) ítem 3, Resolución 027 de 2022 artículo 4 literal (i) ítem 3 y Directiva presidencial 08 de 2022 numeral 2.2.	Conformidad 8
<p>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES</p> <p>De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, se revisa el cumplimiento de los requisitos mínimos dispuestos en el Decreto 1038 de 2015 dispuso: "ARTÍCULO 2.2.2.6.2 (Decreto 1785 de 2014, art. 30).</p> <p>Revisados uno a uno los empleos, MFCL cumple con los requisitos mínimos que se encuentran establecidos en el</p>	<p>Revisado el MFCL, se tiene que cumple con los requisitos mínimos dispuestos en el Decreto 1038 de 2015; así mismo se evidencia que la DNBC, actualmente se encuentra participando en la convocatoria de empleo público a través del concurso de méritos que surte la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo que impide llevar a cabo modificaciones al MFCL.</p> <p>De lo revisado consignan las siguientes falencias:</p>	Observación 1



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado:	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>Decreto 1038 de 2015 dispuso: "ARTÍCULO 2.2.2.6.2 Contenido del manual específico de funciones y de competencias laborales. El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo: 1. Identificación y ubicación del empleo. 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. 3. Conocimientos básicos o esenciales. 4. Requisitos de formación académica y de experiencia." (Decreto 1785 de 2014, art. 30).</p> <p>Se revisan los empleos de subdirector código 40 grado 21 frente al cumplimiento de requisitos y el empleo de profesional especializado código 2028 grado 19 especialmente lo relacionado con las funciones del empleo.</p> <p>Se observa que el MFCL, contiene las áreas del conocimiento en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.4.9 <i>Disciplinas académicas o profesiones</i>.</p> <p>Áreas del conocimiento, que contienen los núcleos básicos del conocimiento NBC, con las disciplinas académicas o profesiones de acuerdo con la clasificación SINIES.</p> <p>Revisado el MFCL, se observa cumplimiento de los requisitos para ocupar el empleo de subdirector código 40 grado 21 conforme a lo acreditado a la norma.</p> <p>De otro lado revisadas las funciones específicas en el empleo de profesional especializado código 2028 grado 19 se encontró que lo descrito corresponde a actividades muy concretas, y no a funciones generales, conforme a conceptos del DAFP y las recomendaciones indican que las funciones deben ser máximo 10, y no debe tratarse de actividades específicas, se halló que contienen como actividades específicas como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Efectuar la liquidación de nómina, contribuciones, prestaciones sociales y demás reconocimientos al personal activo, retirado y pensionado de la entidad, conforme a las disposiciones vigentes y de acuerdo con las situaciones administrativas a que haya lugar. ✓ Refrendar con su firma las certificaciones, liquidaciones de carácter legal, cesantías, tiempos de servicio, comunicaciones de novedades e informes del área interna y externamente, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las funciones son específicas para atender a una planta global, como la de la DNBC. ✓ Ajustar el MFCL, con base en la norma nuevo Código Disciplinario, y la modificación que le introdujo la Ley 2094 del 2021. 	





DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>En todos los empleos del MFCL, contienen actividades específicas que tienen relación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se pueden unificarse dentro de una función relacionada con SST, entre otras a saber.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procurar el cuidado integral de la salud ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, entre otras. <p>Conforme a lo establecido en Ley 1952 del 2019 el 29 de marzo de 2022, nuevo Código Disciplinario, y la modificación que le introdujo la Ley 2094 del 2021, de acuerdo con la cual el procedimiento disciplinario que adelantan las autoridades disciplinarias del país, en la que se debe garantizar las etapas de instrucción, juzgamiento, y segunda instancia, la DNBC mediante acta del comité directivo, se ordenó modificar el rol del funcionario que ocupa el empleo de profesional especializado código 2028 grado 19, quien realiza las funciones relacionadas con las investigaciones disciplinarias, sin embargo se observa que es necesario modificar el MFCL, empero como quiera que la entidad se encuentra en desarrollo y cumplimiento de la convocatoria pública del concurso de méritos, no es posible realizar la modificación del MFCL.</p>		
<p>En las formulas diseñadas en Excel, para el cálculo de las nóminas, el equipo auditor observó las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No están totalmente parametrizadas, sino que utilizan constantes, como es el caso de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ En incapacidades al 66.67% escriben la formula $K20/30*28)*66,67%$, solo a quienes tienen incapacidad, en la columna K tienen la asignación básica, pero el resto datos son constantes digitadas. ✓ En el Fondo Solidaridad Pensional aplican la formula: $SI(K13+P13+U13+V13 \geq 4000000; (K13+P13+U13+V13)*0,018; 0)$ • No aplican una formula, sino que registran el valor como un dato de entrada, observado en el campo "Bonificación por servicios prestados" en el registro de Maryoly en la nómina de julio 2021 y de Franco Torres Miguel Ángel en la nómina de septiembre 2022, • No hay consistencia en la formulación de todo un campo, toda vez que en algunos registros digitan el 	<p>Nomina.</p> <p>Se evidenció en el diseño de las fórmulas utilizadas en Excel para el cálculo de la nómina, las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No están totalmente parametrizadas, sino que utilizan constantes. • No aplican una formula, sino que registran el valor como un dato de entrada. • No hay consistencia en la formulación de todo un campo, toda vez que en algunos registros digitan el valor y en otros aplican formula. • Incluyen variables adicionales para facilitar el cálculo de determinado campo. <p>Lo anterior, podría generar debilidades en los valores reales de la nómina, al no acatar lo establecido en el Manual de Gobierno digital, el cual señala como uno de los propósitos "Lograr procesos internos seguros y eficientes a través</p>	<p>Observación 2</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>valor y en otros aplican formula, observado en el campo "Descuento ahorro Fondemintjus" de la nómina de julio 2021, que en lo registros de Diaz Muñoz Maryoly y Cortes Mojica Paula Andrea (digitan constante) y en López Barrera Carlos Armando (establecen formula).</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluyen variables que no corresponden, para determinar el valor del campo, como es el caso del Campo "Total deducido sin Rte Fte: cuya formula es SUMA(AI19:AY19)-AX19+AE19-AR19, en la cual la celda AR19 (nómina de julio 2021) corresponde a un consecutivo del servidor público, e igual sucede en la nómina de septiembre 2022 cuya formula es SUMA(AL20:BB20)-BA20+AH20-AU20 donde AU20 es la celda con el consecutivo del servidor público. 	<p><i>del fortalecimiento de las capacidades de gestión de tecnologías de información "</i></p>	
	<p>Propiedad de equipo biométrico.</p> <p>En el desarrollo de la auditoria, con respecto a la existencia del equipo para el registro biométrico en la DNBC, la Subdirección Administrativa y financiera aportó acta de entrega del 07/07/2022 de la Empresa Click Soluciones SAS, en la cual señala "(...) me permito hacer entrega del biométrico ZKTeco modelo MB160IDADMS de S/N CEXJ220360230", recibido por la contratista del Grupo de Talento Humano Diana Acero, al respecto se observa que en el acta no se especifica en calidad de que fue entregado el equipo, lo cual genera incertidumbre con respecto a la propiedad de este elemento que se encuentran en las instalaciones de la Entidad</p>	Observación 3
<p>Frente a las historias laborales revisadas de los funcionarios vinculados y que permanecen actualmente se tiene que hallaron falencias e incumplimientos, así:</p> <p>Las hojas de vida de los funcionarios no contienen el formato denominado hoja de control, el cual evita la pérdida o ingreso indebido de documentos. Establecido en la Circular No 004 de 2003 2003 del DAFP (Archivo General), así como lo establecido en el <i>procedimiento ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios numeral 5 políticas de operación/requisitos para el nombramiento y el ejercicio del empleo/responsabilidades del jefe de personal/ página 13". Incumpliendo requisitos incumpliendo la actividad relacionada en el flujograma numeral 16 "Posterior al ingreso de documentos se valida</i></p>	<p>Vinculación y permanencia de personal (Historias Laborales).</p> <p>Se evidencia falta de controles, por parte del proceso de Gestión de Talento Humano toda vez que las hojas de vida presentan las falencias que se describen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No contienen hoja de control. ✓ El formato de hojas de vida de SIGEP sin validación, ni firma. <p>Lo anterior incumple lo establecido en la Circular No 004 de 2003 2003 del DAFP (Archivo</p>	No conformidad 1



ENTIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>la información subida en la página de Función Pública SIGEP". Se encontraron 19 hojas de vida que no se encuentran firmadas, como constancia de la validación de los requisitos incumpliendo la actividad relacionada en el flujograma numeral 16 "Posterior al ingreso de documentos se valida la información subida en la página de Función Pública SIGEP".</p>	<p>General), así como lo establecido en el procedimiento ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios numeral 5 políticas de operación/requisitos para el nombramiento y el ejercicio del empleo/responsabilidades del jefe de personal/ página 13". Incumpliendo requisitos incumpliendo la actividad relacionada en el flujograma numeral 16 "Posterior al ingreso de documentos se valida la información subida en la página de Función Pública SIGEP".</p>	
<p>Situaciones Administrativas</p> <p>Del examen de las hojas de vida frente a las situaciones administrativas se encontró que a los funcionarios se les conceden las situaciones administrativas contenidas dispuestas en el Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la Parte 2 del Libro 2, modificado por el Decreto 648 de 2017. ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas.</p> <p>Respecto de las licencias no remuneradas, de los funcionarios María Alejandra Patiño, Edgardo Mandón Arenas, permite evidenciar que al revisar la nómina el empleador cumple con lo dispuesto en la norma, frente al no pago de los días por concepto de salario, así como también el pago en el porcentaje que corresponde por concepto de seguridad social, durante el tiempo en que se reconoce la licencia no remunerada.</p> <p>La licencia remunerada fue concedida solo por un día, el cual si fue descontado de la prima de servicios del año 2022, sin embargo la situación no se ve reflejada en la historia de vida del funcionario, ya que allí solo obra la Resolución expedida de manera errónea.</p>	<p>Documentación hojas de vida</p> <p>Se evidencia falta de control de los documentos, así como debilidades del archivo de historias laborales, toda vez que éstas no reflejan las situaciones administrativas que corresponden a la realidad del ciclo de vida del funcionario tal como es el caso EDGARDO MANDON, ya que se le concedió una licencia No remunerada por un día, pero el acto administrativo reflejaba cuatro (4) días de licencia no remunerada, incumpliendo lo establecido en el Manual Operativo del MIPG, Dimensión 7 Control Interno, que establece "Los Aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI a tener en cuenta por parte de la 1ª Línea así: (...) La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.." e infringiendo lo dispuesto en la resolución No 004 de 2003 2003 del DAFP (Archivo General).</p>	<p>No conformidad 2</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>Situaciones Administrativas</p> <p>Del examen de las hojas de vida frente a las situaciones administrativas se encontró que a los funcionarios se les conceden las situaciones administrativas como licencias por luto, licencias no remuneradas, vacaciones, encargos, contenidas en el Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la Parte 2 del Libro 2, modificado por el Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.15.</p>	<p>Notificación actos administrativos</p> <p>Se evidencia el incumplimiento frente a la falta de notificación de los actos administrativos, que conceden situaciones administrativas particulares como licencia por luto, licencia ordinaria, licencia de paternidad, resoluciones que reconocen y pagan las vacaciones, incapacidades, así como la "Resolución No 081 del 03 de mayo de 2019, por medio de la cual se ajusta el Manual de Funciones, Requisitos Generales y Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos" incumpliendo lo dispuesto en el Artículo 66 y subsiguientes (ss) de la Ley 1437 de 2011, CPACA, que indica que los actos administrativos de carácter particular deben ser notificados en los términos señalados en el artículo 67 y ss. Así como lo indicado en el procedimiento interno código:PC-AD-04 del 06 de junio de 2022, denominado "Procedimiento Gestión y trámite de resoluciones" actividad No 6 relacionada con la notificación de los actos administrativos de carácter particular.</p>	<p>No conformidad 3</p>
<p>Situaciones Administrativas</p> <p>Del examen de las hojas de vida frente a las situaciones administrativas se encontró que a los funcionarios se les conceden las situaciones administrativas de licencia por enfermedad contenidas en el artículo 2.2.5.5.11 Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la Parte 2 del Libro 2, modificado por el Decreto 648 de 2017.</p> <p>De los documentos que se encuentran en el drive y que corresponden a la validación del proceso de incapacidades, frente a la acción de radicación, recobro y conciliación, se recibió la información de manera tardía toda vez que en dos oportunidades se indago a la gestora sobre la radicación y el proceso de las mismas. al cierre de la ejecución de la auditoria se encontraron documentos cargados en el drive, en los que se muestra que no se lleva a cabo <i>en su totalidad</i> la radicación de las incapacidades.</p> <p>De todo lo anterior, aunado a lo objetado, a lo cual se brindó respuesta a cada uno de los puntos, se ratifica que</p>	<p>Incapacidades</p> <p>Se evidencia falta de control, sobre la veracidad, certeza de la información y seguimiento sobre las incapacidades que reconocen las EPS, toda vez que la entidad no realiza la radicación total de las mismas, como se evidencia en los siguientes casos:</p> <p>La EPS famisanar frente a la incapacidad del funcionario Rubén Darío Rincón entre el 28 de octubre y el 31 de octubre de 2021, en el que se informa como observación que "no hay evidencia de radicación ante la EPS para la fecha solicitada" se encuentra soportado.</p> <p>En el mismo sentido la EPS Sanitas, mediante respuesta del 30 de noviembre de 2021, refiere a los siguientes casos (1 evidencia, 6 resuelta) en los que, al dar lectura evidencia que el empleador no ha diligenciado la solicitud de reconocimiento económico ante la eps, indicando la necesidad de diligenciar la planilla de solicitud de reconocimiento económico, la</p>	<p>No conformidad 4</p>



**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>el hallazgo se mantiene, toda vez que en el área del proceso auditado no se lleva el control de radicaciones, cobros, conciliaciones, que permitan establecer de manera cierta y verás la información detallada de los dineros pendientes por pagar por parte de las EPS, lo que incumple lo establecido en el Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, dimensión 7, que establece que se debe generar y obtener información relevante, oportuna, confiable, íntegra y segura, que de soporte al sistema de control interno.</p>	<p>cual deberá ser enviada al correo: reconocimientoeconomico@colsanitas.com</p> <p>De igual forma, no lleva el control de los términos establecidos en el artículo 2.2.3.1.1 del Decreto 1333 de 2018, con el fin de lograr el pago de las prestaciones económicas, en favor de la entidad.</p> <p>Con relación a los actos administrativos que reconocen las licencias por enfermedad carecen de:</p> <p>*La obligación de informar: Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente, establecida en el artículo 2.2.5.5.11. del Decreto 648 de 2017.</p> <p>*Normas actualizadas, relacionadas con el reconocimiento: Contener el cumplimiento de lo regulado por el Decreto 1427 del 29 de julio de 2022 expedido por el Ministerio de Salud y Protección social, Artículo 2.2.3.3.2 y Artículo 2.2.3.3.3 frente al Certificado de incapacidad.</p> <p>*Obligación del empleador, frente a su recobro: El trámite para el reconocimiento de la licencia por enfermedad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud se debe adelantar directamente por el empleador ante la EPS (Art. 121 del Decreto Ley 019 de 2012).</p> <p>*Se deberá informar al funcionario que la incapacidad reconocida será objeto de verificación para su recobro ante la EPS.</p> <p>*Notificación a las partes: La resolución deberá ordenar la notificación a la EPS, y a partir de la misma, según lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 2.2.3.1.1 del Decreto 1333 de 2018 éstas contarán con el término máximo de 20 días hábiles para realizar el pago, sin embargo, si superado el término este no se realiza, se calcularán los intereses de ley hasta que se</p>	



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	paguen, atendiendo lo señalado en el artículo 4º del Decreto Ley No. 1281 de 2002.	
<p>Incapacidades.</p> <p>En la revisión de los archivos mensuales de nómina, del periodo objeto de la auditoría, se evidenciaron 20 registros de las incapacidades, en los cuales se observaron errores en la ubicación (Campo) de la liquidación de incapacidades tanto del 100% como del 66,67%, los cuales se aprecian en la matriz anexa.</p> <p>Al respecto se precisa que cada uno de los registros de estas incapacidades, se verificaron con la responsable del proceso de nómina, frente a los soportes, estableciendo que estos se presentan principalmente al no tener en cuenta el tipo de incapacidad (Inicial o Prorroga).</p> <p>Lo anterior denota falta de control, en los registros de los archivos reportados de nómina, según lo establecido en el sistema de seguridad social en salud, regido por la ley 100 de 1993 y el Decreto único reglamentario del sector salud 780 de 2016.</p>	<p>Nómina.</p> <p>Registros Incorrecto de Incapacidades.</p> <p>En el desarrollo de la auditoría, se observó falta de control por parte de los responsables, ya que en los registros de los archivos reportados de nómina, se registraron valores diferentes en la liquidación de incapacidades tanto del 100% como del 66,67% (Ver matriz anexa denominada registros en nomina de incapacidades periodo julio 2021 - septiembre 2022), debido a inconsistencias, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liquidan la totalidad de la incapacidad al 66, 67% • El valor liquidado por incapacidades al 100%, no lo registran en el campo respectivo. <p>Lo anterior, incumple lo establecido en el Manual Operativo del MIPG, Dimensión 7 Control Interno, Primera Línea de defensa que señala <i>“esta línea de defensa les corresponde a los servidores en sus diferentes niveles, quienes aplican las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad. (...) Esta línea se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos”</i>, en concordancia con lo establecido en el sistema de seguridad social en salud, regido por la ley 100 de 1993 y el Decreto único reglamentario del sector salud 780 de 2016, que en el Parágrafo 1. Del Artículo 3.2.1.10 señala <i>“En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.”</i> En concordancia con artículo 227 del código sustantivo del trabajo, el cual establece <i>“En caso de incapacidad comprobada para</i></p>	<p>No Conformidad 5</p>





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

Vigente Desde:
21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora																																																										
	<p><i>desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el (empleador) le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante."</i></p>																																																											
<p>En el acta No. 004 del 31 de octubre de 2022, el Proceso de Gestión Financiera informó en el Comité de Sostenibilidad Contable la posible afectación al Gasto por el no reconocimiento de las Incapacidades.</p> <p><u>Información de Saldos y Movimientos (Proceso de Gestión Financiera) al 30 de septiembre de 2022</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Código</th> <th>Descripción</th> <th>Saldo Inicial</th> <th>Saldo Final</th> <th>Saldo Final</th> <th>Saldo Final</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>37.871.195</td> <td></td> <td></td> <td>37.871.195</td> </tr> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>37.871.195</td> <td></td> <td></td> <td>37.871.195</td> </tr> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>37.871.195</td> <td></td> <td></td> <td>37.871.195</td> </tr> </tbody> </table> <p>Comunicado del 25 de octubre de 2022 EPS SANITAS</p> <p>25 de octubre de 2022</p> <p>Señor(a) Gerente General, EPS SANITAS</p> <p>Atentamente, KELLY TRINIDAD MARTINEZ Ex Funcionaria</p> <p>El presente comunicado tiene como objeto informarle que en el día 25 de octubre de 2022, se realizó una reunión con el Comité de Sostenibilidad Contable de la EPS SANITAS, en la cual se discutió el impacto de las incapacidades no reconocidas en el Balance General de la entidad. Como resultado de esta reunión, se determinó que el saldo de la cuenta 132290001 Otras Cuentas por Cobrar por la administración de la seguridad social en salud, se refleja la cifra de \$37.125.231.00 y comparada con los saldos del Balance General al 31 de Diciembre de 2021, aumentó considerablemente.</p> <p>El proceso de Gestión Financiera, en las notas contables a los Estados Financieros de la vigencia 2021, reflejó el comportamiento de esta cuenta así:</p> <p>Saldo al 31 de diciembre de la vigencia 2020 por \$28.871.195 Saldo al 31 de diciembre de 2021 por \$32.743.268.</p> <p>Lo anterior incumple el artículo 1 de la ley 1066 de 2006, que establece que ... <i>los servidores públicos que tengan a su cargo el recaudo de obligaciones a favor del Tesoro Público deberán realizar su gestión de manera ágil, eficaz, eficiente y oportuna, con el fin de obtener liquidez para el Tesoro Público.</i></p> <p>De igual forma, en el desarrollo de la presente auditoría se evidenció que la EPS SANITAS mediante comunicado del 25 de octubre de 2022 indicó que las incapacidades No. 54614859/54635160; por valor de 18.055.867 a nombre de la Ex Funcionaria KELLY TRINIDAD MARTINEZ prescribieron ya que la entidad "no</p> <p>Su comportamiento de la vigencia 2021 con respecto a la vigencia 2020 es:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CÓDIGO</th> <th>DESCRIPCIÓN</th> <th>SALDO DE</th> <th>SALDO DE</th> <th>SALDO DE</th> <th>SALDO DE</th> <th>SALDO DE</th> </tr> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2021</th> <th>2021</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>28.871.195</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> </tr> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>28.871.195</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> </tr> <tr> <td>1.1.1.1</td> <td>Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades</td> <td>28.871.195</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> <td>32.743.268</td> </tr> </tbody> </table>	Código	Descripción	Saldo Inicial	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	SALDO DE	CONCEPTO		2020	2021	2021	2021	2021	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268	1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268	<p>Recuperación de Cartera (Cuentas por Cobrar Incapacidades)</p> <p>No Conformidad 6</p>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final																																																							
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195																																																							
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195																																																							
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	37.871.195			37.871.195																																																							
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	SALDO DE	SALDO DE	SALDO DE	SALDO DE	SALDO DE																																																						
CONCEPTO		2020	2021	2021	2021	2021																																																						
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268																																																						
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268																																																						
1.1.1.1	Saldo inicial de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades	28.871.195	32.743.268	32.743.268	32.743.268	32.743.268																																																						



BOMBEROS COLOMBIA
- GUARDIAÑES DE LA VIDA -



Av. Calle 26 # 69-73 Edificio Elemento Torre 4 piso 15
Bogotá - Colombia
Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205
E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>solicitó a tiempo el Reconocimiento económico, conforme lo establece el artículo Art. 488 CST/ Art. 151 Código Procesal del Trabajo / Art. 28º. Ley 1438 de 2011, ya que las mismas son de la vigencia 2016.”</p> <p>Asimismo, a la fecha no se han adelantado las acciones administrativas y disciplinarias a que haya lugar por el incumplimiento del deber contemplado en el artículo 38 de la ley 1952 de 2019</p> <p>Es necesario indicar, que en cumplimiento a la Función Preventiva, establecida en la Circular 01 de 2015, la Oficina de Control Interno, a Alertado a la DNBC, desde la vigencia 2018 dejando plasmado en los informes de Austeridad en el Gasto realizados, sobre la posible afectación que se vería abocada la entidad, por el no cobro oportuno de las incapacidades adeudadas por las EPS y ARL.</p>	
<p>Frente a la prima por coordinación que tiene amparo legal en el artículo 15 del decreto 304 de 2020, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006, los cuales indican que para su reconocimiento se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> El reconocimiento por coordinación constituye un pago mensual equivalente a un 20% adicional de la asignación básica El empleado no pertenece al nivel directivo ni asesor y tiene a su cargo la coordinación de un grupo interno de trabajo. El derecho tiene vigencia durante el tiempo que el empleado ejerza las funciones de coordinador del grupo. Si el grupo se disuelve o se reorganiza de tal manera que desaparece la coordinación o esta se asigna a otro empleado, quien tenía a su cargo la coordinación deja de ejercer tales funciones, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente. <p>Se reconoció a tres (3) funcionarios que ocupan el empleo de profesional especializado código 2028 grado 23 (2 funcionarios), y código 2028 grado 19.</p> <p>La DNBC, mediante resolución No 088 del 14 de mayo de 2020, actualiza los grupos internos de trabajo, acto que se</p>	<p>Prima de coordinación</p> <p>Se evidencia debilidad en el reconocimiento, liquidación y pago de la prima de Coordinación. Revisada la hoja de vida del funcionario Miguel Ángel Franco, se evidencia que con ocasión a la renuncia y desvinculación de la ex funcionaria María Alejandra Patiño hecho ocurrido el 31 de julio de 2022, surge la pérdida temporal del reconocimiento y pago de la prima de coordinación, por el interregno de dieciséis (16) días, toda vez que la norma exige que para su reconocimiento y pago, el grupo de trabajo no puede ser inferior a cuatro (4) empleados, y el derecho cesó de manera temporal; sin embargo, el funcionario continuó percibiendo dicho emolumento, toda vez que la entidad una vez ocurrida la renuncia de la funcionaria María Alejandra Patiño, no tomó las acciones pertinentes frente al reconocimiento económico, durante el 01 y el 16 de agosto del presente año; encontrando que los efectos económicos y particulares del coordinador del grupo denominado “a grupo financiero”, fueron reconocidos y pagados en contravía a la disposición legal, al no estar integrada la conformación de su grupo, incumplimiento establecido en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006.</p>	<p>No conformidad 7</p>





PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

Vigente Desde:
21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>encuentra en las hojas de vida de los funcionarios con tal condición de coordinadores.</p> <p>En el asunto específico relacionado con el grupo a. Grupo Financiero a cargo del profesional especializado Miguel Ángel Franco, creado por la Resolución en mención, estableció como personal de apoyo a los siguientes funcionarios:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Marisol Mora Bustos quien ocupa el empleo profesional especializado código 2028 grado 19.2. Fredy Andrés Farfán, quien ocupa el empleo profesional especializado código 2028 grado 12.3. María Alejandra Patiño quien ocupa el empleo secretario ejecutivo código 4210 grado 19. <p>Con ocasión a la renuncia de la funcionaria María Alejandra Patiño hecho ocurrido el 31 de julio de 2022, y el nombramiento de la funcionaria Nelly Ciprian transcurrieron 16 días, como da cuenta la Resolución de nombramiento No 0576 del 17 de agosto de 2022, fecha en la cual tomo posesión del empleo.</p> <p>Conforme a la situación específica ocurrida al interior de la DNBC, se reitera que con la renuncia al empleo secretario ejecutivo código 4210 grado 19 ocupado por la funcionaria María Alejandra Patiño ocurrida el 31 de julio de 2022, se generó automáticamente una vacancia definitiva, en uno de los empleos que conformaba el denominado grupo "a) grupo financiero" el de secretario ejecutivo código 4210 grado 19, lo que conllevó a una disolución automática del grupo; por lo que la entidad debió recomponer el grupo, con el fin de no afectar el número mínimo de funcionarios a cargo del coordinador del denominado "grupo a) grupo financiero", al no ocurrir la recomposición del grupo de trabajo, y como quiera que la provisión del empleo ocurrió el 17 de agosto de 2022, mediante el nombramiento de la funcionaria Nelly Ciprian, quien tomó posesión del empleo el mismo día; se evidencia que entre el 01 y el 16 de agosto de 2022, el grupo denominado "a) grupo financiero" no cumplía con la condición dispuesta taxativamente en la norma, que tiene como presupuesto legal un número mínimo de cuatro (4) funcionarios, de manera que el incumplimiento legal, acarrea la pérdida temporal del derecho al reconocimiento económico de la prima por coordinación.</p> <p>Finalmente se aclara que no está en discusión, el ejercicio de las labores del coordinador, ya que éstas han</p>	<p>Asimismo, se evidencia el incumplimiento de los Deberes establecido en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019.</p>	



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>permanecido incólumes incluso hasta la fecha actual; ni tampoco la legalidad del acto administrativo, ya que resulta evidente que la entidad cumplió con la expedición de la resolución por medio de la cual conformo los grupos internos de trabajo y en consecuencia reconoció derechos económicos a los funcionarios bajo el amparo y presupuestos normativos; no hay lugar a aplicar en el presente asunto el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ya que el motivo de discusión corresponde a un requisito taxativamente contenido en la ley (<u>la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados</u>) y finalmente frente al principio rector de favorabilidad, para el asunto en mención; no nos encontramos frente a la posibilidad de aplicar una norma que resulte ser favorable, ya que la taxatividad del requisito relacionado con el mínimo de funcionarios para la integración del grupo, no existe un referente normativo que permita suplir la condición dispuesta en la norma.</p> <p>Toda vez que la entidad una vez ocurrida la renuncia de la funcionaria María Alejandra Patiño, no tomó las acciones pertinentes frente al reconocimiento económico de la prima de coordinación, durante el 01 y el 16 de agosto del presente año; encontrando que los efectos económicos y particulares del coordinador del grupo denominado "a grupo financiero", fueron reconocidos y pagados en contravía a la disposición legal, al no estar integrada la conformación de su grupo.</p>		
<p>Código de Integridad, Ética, Buen Gobierno, Dilema Moral y Conflicto de Intereses.</p> <p>Revisada la página de la DNBC, se observa que la entidad publicó el Código de Integridad, lo anterior atendiendo a la iniciativa del DAFP, se solicitó a talento humano la socialización y divulgación del código de integridad, en la que se evidencia con la planilla de asistencia por parte de los funcionarios a las capacitaciones respectivas.</p> <p>De la inspección física de los documentos que obran en la historia laboral de los funcionarios activos de la DNBC, no obra el formato de conflicto de intereses, establecido en el Código de Integridad de la DNBC, que es obligatorio para todos los funcionarios de la entidad, documento que se encuentra en el anexo 1 y 2.</p> <p>No se evidencia el soporte del diligenciamiento en el SIGEP, conforme a lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019, que establece el Artículo 2. "Ámbito de aplicación. La</p>	<p>Código de Integridad, Ética, Buen Gobierno, Dilema Moral y Conflicto de Intereses.</p> <p>Se observa un incumplimiento, de los funcionarios vinculados, toda vez que no se encuentran en las hojas de vida, el diligenciamiento del formato de conflicto de intereses, anexo 1 y 2, dispuesto en el Código de Integridad, incumpliendo lo establecido en la Ley 2013 de 2019, Artículo 2, "Ámbito de aplicación. La publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:</p> <p>... f) Las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la</p>	<p>No conformidad 8</p>



ENTIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:</p> <p>... f) Las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público;" y el Artículo 4°. Información mínima obligatoria para registrar. Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2° de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios."</p>	<p>información directamente relacionada con la prestación del servicio público..."</p>	
<p>El registro biométrico, fue suministrado el 07/07/2022 por parte de Click Soluciones SAS y en el documento de entrega, señalan que no requiere licenciamiento para su funcionamiento y que recibió la capacitación para la configuración Diana Acero.</p> <p>Los reportes de entrada y salida de los funcionarios durante el objeto de la auditoría, se dieron así: 07/2021 registro Excel edificio c26 08/2021 al 02/2022 no se llevó registro 03/2022 a 07/2022 Planillas de firmas 07/07/2022 se instala el biométrico</p> <p>No obstante, durante el ejercicio auditor se estableció:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ El biométrico es un Software independiente, no se integra con ningún aplicativo, por ende, no está integrado con el ERP-nomina. ◆ En los reportes estadísticos, generados por el Biométrico aparecen 97 registros (figuran algunos contratistas) y quienes realizan el registro son 24 funcionarios, dado que 5 son personal de manejo. • En las planillas de novedades se aprecian las siguientes situaciones, con respecto al control de horario (ver imagen): <ul style="list-style-type: none"> ✓ No registra hora de Entrada ✓ No registra ni Entrada ni Salida ✓ No registra hora de Salida ✓ No registra ni Entrada ni Salida ✓ Retraso en la hora de entrada 	<p>Registro Biométrico.</p> <p>Durante el ejercicio auditor se estableció, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El biométrico es un Software independiente, no se integra con ningún aplicativo, por ende, no está integrado con el ERP-nomina. • En los reportes estadísticos, generados por el Biométrico aparecen 97 registros en el archivo "BIOMETRICO JULIO 12 AL 16 REGISTROS" (figuran algunos contratistas) y quienes deben realizar el registro son 24 funcionario, dado que 5 son personal de manejo. • En las planillas de novedades, se aprecian las siguientes situaciones, con respecto al control de horario: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Funcionarios que no registran hora de entrada ✓ Funcionarios que no registran ni entrada ni salida ✓ Funcionarios que no registran hora de salida ✓ No se aprecia registro de la fecha. ✓ Marcaciones con retraso en la hora de entrada ✓ Marcaciones de salida antes de las 17:00 ✓ No figuran todos los funcionarios, como se observa en el reporte de agosto-2022 que solo registra 14 de los 24. <p>Incumpliendo lo establecido en el Procedimiento Ingreso, Permanencia y Retiro</p>	<p>No Conformidad 9</p>





**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas		Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora																																										
<p>✓ Salidas antes de las 17:00</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Employee ID</th> <th>Nombres</th> <th>Fecha</th> <th>Entrada</th> <th>Salida</th> <th>Observación OCM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>Estrella Murcia Ariza</td> <td>2022-07-12</td> <td></td> <td>17:02</td> <td>No registra hora de Entrada</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>Edgardo Mandon</td> <td>7/07/2022</td> <td></td> <td></td> <td>No registra ni Entrada ni Salida</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>Paula Cortes Mojica</td> <td>5/07/2022</td> <td>7:23</td> <td></td> <td>No registra hora de Salida</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>Maria Alejandra Palif</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>No registra ni Entrada ni Salida</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>Jeison Lopez</td> <td>2022-07-21</td> <td>09:31</td> <td>17:07</td> <td>Retraso</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>EDGAR MOLINA</td> <td>1/07/2022</td> <td>6:00</td> <td>15:30</td> <td>Antes de las 17:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Lo anterior demuestra que no aplican ningún control al registro biométrico de los funcionarios incumpliendo el Procedimiento Ingreso, Permanencia y Retiro de funcionarios.</p>		Employee ID	Nombres	Fecha	Entrada	Salida	Observación OCM	10	Estrella Murcia Ariza	2022-07-12		17:02	No registra hora de Entrada	16	Edgardo Mandon	7/07/2022			No registra ni Entrada ni Salida	17	Paula Cortes Mojica	5/07/2022	7:23		No registra hora de Salida	20	Maria Alejandra Palif				No registra ni Entrada ni Salida	23	Jeison Lopez	2022-07-21	09:31	17:07	Retraso	7	EDGAR MOLINA	1/07/2022	6:00	15:30	Antes de las 17:00	<p>de funcionarios, el cual señala "Registro biométrico. Todos los funcionarios que ingresen a la entidad deberán registrarse en el Sistema Biométrico, ingreso, salidas e ingresos durante la jornada laboral y salida al finalizar la jornada. El sistema se encuentra ubicado en el área de recepción."</p> <p>Así mismo, se evidencia que no se cumple con el deber de garantizar el cumplimiento de la Jornada laboral, con lo cual se tipifica La falta disciplinaria consagrada en el ARTÍCULO 25, de la LEY 1952 DE 2019, que establece "ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley."</p>	
Employee ID	Nombres	Fecha	Entrada	Salida	Observación OCM																																								
10	Estrella Murcia Ariza	2022-07-12		17:02	No registra hora de Entrada																																								
16	Edgardo Mandon	7/07/2022			No registra ni Entrada ni Salida																																								
17	Paula Cortes Mojica	5/07/2022	7:23		No registra hora de Salida																																								
20	Maria Alejandra Palif				No registra ni Entrada ni Salida																																								
23	Jeison Lopez	2022-07-21	09:31	17:07	Retraso																																								
7	EDGAR MOLINA	1/07/2022	6:00	15:30	Antes de las 17:00																																								
<p>En el desarrollo de la auditoria, se evidenció que las novedades generadas por el Control Biométrico son reportadas mensualmente al Subdirector Administrativo y Financiero, desde el proceso de Gestión de talento humano, no obstante no se aprecia que se haya adelantado ningún proceso disciplinario frente a las novedades entregadas.</p>		<p>Toma de Acciones frente a resultados del Biométrico.</p> <p>Se evidencian los reportes mensuales que se envían al Subdirector Administrativo y financiero, desde el proceso de Gestión de talento humano, con los registros del control de horario extraídos del biométrico, no obstante no se encontró documentación de gestiones que se hayan adelantado respecto de algún proceso disciplinario frente a las novedades entregadas por el incumplimiento del Horario. Lo cual incumple los establecido en el ARTÍCULO 2. Del Decreto 51 de 2018, que establece "El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades."</p>	<p>No Conformidad 10</p>																																										





**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>Por lo anteriormente expuesto, no se ha dado cumplimiento a lo indicado en artículo 26 de la ley 1952 de 2019, por el incumplimiento de los Deberes contemplados en el numeral 38 de la misma</p>	
<p>El plan anual de capacitación se encuentra publicado en la página web de la entidad.</p> <p>Se realizó el diagnóstico de necesidades a los funcionarios el 22 de diciembre de 2021 para la vigencia 2022.</p> <p>Se evidenció la participación de la comisión de personal en la identificación de necesidades de capacitación de personal mediante acta del 30/12/2021.</p> <p>No se encuentra que la formulación del plan anual de capacitación contemple los ejes temáticos: Gestión del Conocimiento, Creación de valor público, Transformación digital y Probidad y Ética de lo Público de acuerdo con la circular externa 100-023 de 2021.</p> <p>Se tomo muestra de ocho (8) de las cuarenta y seis (46) capacitaciones para la vigencia 2022, encontrando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La inducción y reinducción programada para mayo participaron 20 personas de las cuales 10 son funcionarios, no se tiene evaluación de conocimiento, así como tampoco se pudo verificar los temas presentados en la actividad. ✓ Liderazgo Gerencial (abril), no se tiene evidencia de su ejecución, participación, ni evaluación, solo se cuenta con la invitación. ✓ Servicio al Cliente: (abril), no se tiene evidencia de su ejecución, participación, ni evaluación. ✓ Gestión de bienes e inventarios: (mayo), no se tiene evidencia de su ejecución, participación, ni evaluación. ✓ SIIF (mayo) se realizó por parte de Gestión Financiera, se evidencia presentación en PREZI, no se tiene asistencia (es una socialización). ✓ Elaboración de TRD: (septiembre) se evidencia presentación y lista de asistencia con 20 participantes, de los cuales 10 son de planta. 	<p>Plan anual de capacitación</p> <p>El plan anual de capacitación no contempla los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento, Creación de valor público, Transformación digital y Probidad y Ética de lo Público), establecidos en la circular externa 100-023 de 2021, asimismo se tomó una muestra de ocho (8) de las cuarenta y seis (46) capacitaciones en donde se evidenció que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se están realizando socializaciones que se relacionan como capacitaciones, tal como el caso de SIIF (mayo). ✓ No se lleva un adecuado control de asistencia a las capacitaciones, con lo cual no es posible determinar la cobertura de las capacitaciones, adicionalmente en las pocas capacitaciones que se lleva asistencia, se tiene una baja participación del personal de planta, a pesar de que se definieron como población objetivo en el plan. ✓ No se ha medido el Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC. ✓ No se ha realizado la inducción de la funcionaria Nelly Ciprian, quien ingreso el 17 de agosto de 2022. <p>Lo anterior afecta la finalidad de la capacitación "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia". Incumpliendo lo establecido en la ley 909 de 2004, artículo 36, Decreto 1083, artículo</p>	<p>No conformidad 11</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>✓ OFFICE 365: (abril), se cuenta con correo de invitación y evidencia de 8 asistentes, así como la presentación.</p> <p>✓ OFFICE 365: (octubre), se cuenta con la presentación, no hay soporte de asistencia.</p> <p>Se encontró que no se ha realizado la inducción de la funcionaria Nelly Ciprian, quien ingreso el 17 de agosto de 2022, solo cuenta con la inducción en SST.</p> <p>Se observó que no se está midiendo el Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC.</p>	2.2.9.1; 2.2.9.2, circular externa 100-023 de 2021	
<p>Para el desarrollo de la correspondiente auditoría frente Evaluación de Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión, se solicitaron los soportes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de evaluación y desempeño y acuerdos de gestión • Los compromisos y/o acuerdo de gestión • Evaluación del desempeño de los funcionarios • Seguimiento de evaluación a compromisos o acuerdos de gestión. 	<p>Evaluación de Desempeño laboral.</p> <p>Se encontraron debilidades en el proceso general de Evaluación de Desempeño laboral de los provisionales conforme lo indica los artículos 11 y 14 de la Resolución 265 del 04 agosto de 2017; por cuanto en la concertación de compromisos, ni la evaluación contienen fecha de comunicación, ni fecha de notificación, así como tampoco han sido incluidas en la hoja de vida de los funcionarios provisionales.</p> <p>De igual forma, los documentos de evaluación anual de la vigencia 2020-2021 de los funcionarios provisionales Angélica Rosado, Maryoly Díaz, Edgar Zamora, Estrella Murcia, Viviana González, Ronny Romero, Luis Valencia, entre otros, se encontró que uno de los compromisos acordados es "el cumplimiento del horario establecido por la DNBC", sin embargo dicho compromiso no cumple con la finalidad del sistema de medición de rendimiento laboral, ya que se trata de una obligación de todos los funcionarios públicos la cual no permite medir la productividad de éstos.</p>	No Conformidad 12
<p><u>Planeación en la Programación de los Viáticos, gastos de viaje y desplazamiento:</u></p> <p>Los Cronogramas de viáticos y comisiones, en la vigencia 2021 no se generaron.</p> <p>En la vigencia 2022, para la muestra tomada de 60 Resoluciones únicamente se programaron dos Comisiones (Contratistas Alejandra Mosquera Hurtado y Lina María Rojas Gallego).</p>	<p><u>Debilidades en la solicitud, aprobación, legalización y pago de comisiones.</u></p> <p><u>13 a. Programación comisiones</u></p> <p>Se evidenció incumplimiento de lo establecido en la Resolución 60 de 2021 artículo 2 párrafo primero que establece la planeación para el <i>manejo de viáticos, gastos de viaje y desplazamiento un cronograma de desplazamiento de funcionarios y/o contratistas el primer día hábil de cada mes</i>, así como el</p>	No Conformidad 13



**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>artículo 2 párrafo primero de la Resolución 027 de 2022 que indica "Planeación: ...los días 1 y 15 de cada mes; por cuanto, de la muestra tomada únicamente se programaron las siguientes comisiones:</p> <p>*Resolución 143 del 08 de marzo de 2022 Alejandra Mosquera Hurtado - Cali-Valle</p> <p>*Resolución 164 del 28 de marzo de 2022 Lina María Rojas Gallego - Santiago de Tolú</p>	
<p>Justificación del desplazamiento físico al lugar de la Comisión.</p> <p>Conforme a los Decretos 371 de 2021 y 397 de 2022 artículo 6; Directiva Presidencial 08 de 2022 numeral 2.2 comisiones y viáticos; Resolución 060 de 2021 y 027 de 2022 Artículo 2.</p> <p>Resoluciones 2021 516,562,571,626,690,701,702,713 y 798 Anexo 1 \$15.186.901</p> <p>Resoluciones 2022 \$ 515,33,403,257,408,433,40,282,621,684,166,323,606,624, 87,164,87,275,335,422,462,649,325,344 y 391 Anexo 2 \$43.865.714.00</p>	<p>13b. Justificación del desplazamiento físico al lugar de la Comisión.</p> <p>Se está incumpliendo lo establecido en el Decreto 371 de 2021 y 397 de 2022 artículo 6; Directiva Presidencial 08 de 2022 numeral 2.2 comisiones y viáticos, ya que los soportes de solicitud, otorgamiento, legalización y pago, de las resoluciones 516, 562, 571, 626, 690, 701, 702, 713 y 798 de 2021; y 515, 33, 403, 257, 408, 433, 40, 282, 621, 684, 166, 323, 606, 624, 87, 164, 87, 275, 335, 422, 462, 649, 325, 344 y 391 de la vigencia 2022, la justificación que haga referencia a que las actividades que se desarrollaron en la respectivas comisiones "Requerían el Desplazamiento Físico al Sitio y no podrían haberse llevado a cabo de manera virtual".</p>	
<p>Diligenciamiento del Formato de Comisión FT-TH-02-01</p> <p>De acuerdo con la Resolución 060 de 2021 y Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literales a, b, c</p> <p>Resoluciones 269,292,438,556,562,626 de 2021 Resoluciones 323, 166 y 593 de 2022.</p> <p>Anexos 3 y 4</p> <p>En el desarrollo de la Auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano, con relación al seguimiento y verificación de los pagos realizados por concepto de viáticos, Comisiones y Desplazamientos, para el periodo comprendido entre el 01 de Julio de 2021 al 30 de</p>	<p>13c. Diligenciamiento del Formato de Comisión FT-TH-02-01</p> <p>Se evidenció que de la muestra tomada se el formato de solicitud de comisión FT-TH-02-01 que soporta las resoluciones 269, 292, 438, 556, 562, 626 de 2021 y 323 de la vigencia 2022 no posee firma del solicitante, así mismo el formato de las Resoluciones 166 y 593 de 2022, tienen falencias con relación a los días de comisión y el firmante no es quien ejecutó la comisión respectivamente. Incumpliendo lo establecido en las Resolución 060 de 2021 y Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literales a, b, c, que indican el procedimiento para la solicitud, autorización, liquidación, pago y legalización de los viáticos y comisiones.</p>	



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>septiembre de 2022, se generaron 368 resoluciones en la vigencia 2021 y 398 en el 2022. La muestra tomada para realizar la verificación fue de 40 resoluciones en el 2021 y 60 en el 2022</p> <p><u>Diligenciamiento y/o firma del formato FO-TH-02-01/02</u></p> <p>Las resoluciones 269, 333, 369, 392, 393, 540, 551, 556, 746 y 780 de 2021.</p> <p>Anexo 8</p>	<p>Igualmente, en el formato FO-TH-02-01/02 Solicitud de Comisión y Pago de Viáticos que soporta las resoluciones 269, 333, 369, 392, 393, 540, 551, 556, 746 y 780 de 2021, no posee firma del Proceso de Gestión Financiera con relación a la revisión y verificación de la liquidación de los viáticos, incumpliendo lo establecido en la Resolución 061 de 2021 y Resolución 027 de 2022 artículo 4 literal (a).</p>	
<p><u>Revisión de las solicitudes de comisión</u></p> <p>Conforme la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal d y Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literales (d) y (g)</p> <p>Resoluciones 269,292,438,556,562,626 de 2021 Resoluciones 323,166 y 593 de 2022</p> <p>Anexos 3 y 4</p>	<p><u>13d. Revisión de las solicitudes de comisión</u></p> <p>Se evidenció debilidad en la revisión de la solicitud de la comisión que soporta las resoluciones 269, 292, 438, 556, 562, 626 de 2021 y 323, 166 y 593 de la vigencia 2022, por cuanto, fueron revisadas por el Proceso de Talento Humano, y presentan falencias en relación a la firma del solicitante y días de comisión, incumpliendo lo establecido en la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal d y Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literales (d) y (g), que establece la revisión de la solicitud de comisión por parte de Talento Humano.</p> <p>De igual forma, se está desatendiendo lo indicado en la 7 Dimensión Control Interno Componente MECI Información y Comunicación y la 2 Dimensión Dirección Estratégico y Planeación con relación a la Definición de Controles para asegurar el cumplimiento de la Gestión Institucional.</p>	
<p><u>Certificado de permanencia con Objeto de la Comisión.</u></p> <p>De acuerdo a la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal (e) ítem 4, Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literal (i) ítem 4</p> <p>El certificado de permanencia de la totalidad de la muestra NO posee el Objeto de la Comisión.</p>	<p><u>13e. Certificado de permanencia con Objeto de la Comisión.</u></p> <p>Se encontró incumplimiento a lo establecido en la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal (e) ítem 4, Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literal (i) ítem 4 que establece la obligatoriedad de anexar al Informe de comisión el Certificado de permanencia debidamente firmado, donde se especifique que cumplió el objeto de la comisión y los días que pernotó, debido a que ninguno de los Certificados de Permanencia que</p>	





**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	soportan las resoluciones de la muestra tomada contiene el "objeto de la comisión".	
<p><u>Soportes de Legalización</u></p> <p>Contemplados en la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal (e) ítem 5, Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literal (i) ítem 5</p> <p>Los soportes de legalización de las comisiones otorgadas en las resoluciones 323,369,393,701 y 780 de 2021 no poseen la copia de los pasabordos.</p> <p>En las resoluciones 529 y 530 se indicó en el artículo 3 que no se habían otorgado tiquetes</p> <p>Anexo 5</p>	<p><u>13f.Soportes de Legalización</u></p> <p>Se evidenció que en los soportes documentales de las resoluciones 323, 369, 393, 701 y 780 no se incorporan copia de los pasabordos y las resoluciones 529 y 530 en el acto administrativo artículo 3 se estableció que no se otorgaba tiquetes, pero si se evidencian los mismos, es decir, la resolución presenta falencia. Lo cual incumple lo establecido en la Resolución 060 de 2021 Artículo 4 Literal (e) ítem 5, Resolución 027 de 2022 Artículo 4 Literal (i) ítem 5, que trata de la inclusión en el Informe de comisión de la copia de la reserva y/o pasabordos de los tiquetes aéreos...cuando sean suministrados por la entidad.</p>	
<p><u>Revisión de los soportes anexos al informe de comisión.</u></p> <p>Contemplados en el Artículo 4 Literal (F) de la Resolución 060 de 2021 y Artículo 4 Literal (H) de la Resolución 027 de 2022</p> <p>Anexo 1 al 8</p>	<p><u>13g.Revisión de los soportes anexos al informe de comisión.</u></p> <p>Se encontró falencias en la revisión de los soportes anexos al informe de comisión en la totalidad de la muestra tomada para la vigencia 2021 y 2022, del Artículo 4 Literal (F) de la Resolución 060 de 2021 y Artículo 4 Literal (H) de la Resolución 027 de 2022 ... que indica la revisión por parte del Grupo de Talento Humano, por cuanto, las mismas poseen observaciones</p>	
<p><u>Diligenciamiento de la lista de chequeo</u></p> <p>Resolución 027 Artículo 4 Literal (K), que trata</p> <p>Anexo 6 y 7</p>	<p><u>13h.Diligenciamiento de la lista de chequeo</u></p> <p>No se dio cumplimiento a la resolución 027 Artículo 4 Literal (K), que trata del diligenciamiento por parte de Talento Humano de la lista de chequeo una vez se encuentren los documentos revisados ya que la misma fue generada, aunque se presentaron falencias en los documentos de solicitud, reconocimiento, legalización y pago de las comisiones.</p>	
<p>Orden de Pago 208593021</p>	<p><u>Ineficacia en los controles y Materialización de riesgos</u></p> <p>Se encontró debilidades en la definición de controles con el fin de reducir y minimizar la</p>	<p>No Conformidad 14</p>





PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

Vigente Desde:
21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
 <p>Resolución 317</p>  <p>Informe de Actividades</p> 	<p>materialización de riesgos, por cuanto se evidenciaron las siguientes falencias:</p> <p>En la resolución 317 del 04 de agosto de 2021, a nombre de Lina María Rojas el formato de orden de pago del 19 de agosto de 2022, Obligación 74221, orden de pago 208593021 y cuenta por pagar 75021 indica que el valor de la comisión fue por \$1,395,686 y no por \$2,143,921, como efectivamente se canceló.</p> <p>El formato de orden de pago del 9 de septiembre de 2022, Obligación 92621, orden de pago 234513821 y cuenta por pagar 92921 indica que el reconocimiento del gasto de viaje es para la ciudad de Riohacha; no obstante, la resolución 400 de 2021 establece que la Ciudad es Rionegro Antioquia.</p> <p>Las actividades descritas en los Informes de comisión, que soportan las resoluciones 275 y 335 de 2022 poseen exactamente las mismas actividades tanto para Ciénaga-Magdalena como la Unión-Valle, aunque se desarrollaron con objetos y fechas diferentes.</p> <p>Lo anterior, incumple lo indicado el Manual Operativo del MIPG, Dimensión 7 Control Interno, que establece "<i>Los Aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI a tener en cuenta por parte de la 1ª Línea así: (...) La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.</i></p> <p>De otro lado, no han sido eficaces los controles identificados por parte del Proceso, para mitigar los riesgos de gestión, conforme lo establece el numeral 3.2.2 Valoración de controles de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas VERSIÓN 5 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública; así como el MANUAL DE GESTIÓN DEL RIESGO de la DNBC numeral 6.2.2. Evaluación del riesgo...Identificación y diseño de controles, debido a que nuevamente se materializó el Riesgo de Gestión "<i>Posibilidad de afectación</i></p>	





ENTIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p><i>económica y reputacional por sanciones por parte de la UGPP debido a la inoportunidad o incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el pago de seguridad social.</i>, en razón a la cancelación de intereses de mora en el pago de la seguridad social de manera extemporánea correspondiente al mes de octubre de 2022 por valor de \$75.100</p>	
<p><u>Carta de Compromiso: Riesgo de Auditoría “Entrega inoportuna de la Información”</u></p> <p><u>Carta de Representación “Oportuna preparación, presentación y consistencia de la Información”</u></p> <p>Resoluciones 353,399,743 y 788 de 2021 y las No.680 Y 422 2022</p> <p>Anexo 9 y 10</p>	<p><u>Entrega inoportuna de la Información</u></p> <p>En desarrollo de la auditoría, no fueron entregadas a la OCI, para hacer la respectiva revisión las resoluciones de viáticos (353, 399, 743 y 788 de 2021 y las No. 680 y 422 de 2022; incumpliendo lo indicado en el Decreto 403 de 2020 Artículo 151. Que establece el <i>Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.</i></p> <p>Asimismo, se desatendió lo indicado en la Carta de Representación suscrita por el Subdirector Administrativo y Financiero el 29 de septiembre de 2022, donde indica que <i>son responsables de la oportuna preparación, presentación y consistencia de la información.</i></p> <p>De igual forma, se materializó el riesgo de auditoría establecido en la Carta de compromiso numeral 1 generada por la OCI, que hace referencia a la <i>Entrega de la información de manera inoportuna por parte del Proceso del Gestión del Talento Humano</i></p>	<p>No Conformidad 15</p>





**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="233 838 435 902">Acción</th> <th data-bbox="435 838 602 902">Plazo</th> <th data-bbox="602 838 737 902">Proceso responsable</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="233 902 435 1157">Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Pago de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.</td> <td data-bbox="435 902 602 1157">30 de mayo 2022</td> <td data-bbox="602 902 737 1157">Gestión Financiera</td> </tr> <tr> <td data-bbox="233 1157 435 1412">Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.</td> <td data-bbox="435 1157 602 1412">30 de junio de 2022</td> <td data-bbox="602 1157 737 1412">Gestión de Talento Humano</td> </tr> </tbody> </table>	Acción	Plazo	Proceso responsable	Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Pago de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.	30 de mayo 2022	Gestión Financiera	Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.	30 de junio de 2022	Gestión de Talento Humano	<p>Aplicabilidad del Módulo Gestión de Viáticos del SIIF NACION</p> <p>Se evidenció que no se dio cumplimiento a las acciones de mejora establecidas en el Plan de Mejoramiento de Gestión de la DNBC, que tratan de la aplicabilidad del Módulo Gestión de Viáticos del SIIF NACION; ya que las mismas vencieron el 30 de mayo y 30 de junio de 2022; y al corte de la presente Auditoría (30 de septiembre de 2022), aún no habían sido implementadas así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Pago de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión. 2. Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión. <p>Lo anterior desatiende, lo contemplado en el MIPG Dimensión 4 Evaluación de Resultados numeral 4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional específica y Dimensión 7 Primera Línea de defensa que señala entre sus actividades el encargarse de La formulación de planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento.</p> <p>Esta falencia ha sido informado en los Informes de Austeridad en el Gasto realizados por parte de la OCI desde la vigencia 2020, donde se ha señalado la inaplicabilidad del Módulo de Gestión de Viáticos, conforme lo establece el Decreto Único reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, Decreto modificatorio 412 de 2018, las circular Externa 20 del 16 de abril de 2018 y Circular externa 52 del 26 de noviembre de 2018.</p>	<p>No Conformidad 16</p>
Acción	Plazo	Proceso responsable									
Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Pago de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.	30 de mayo 2022	Gestión Financiera									
Dar aplicabilidad al Módulo de Gestión de Viáticos al interior (SIIF NACION II), por modalidad de Reconocimiento, es decir se reconocen los viáticos una vez se finaliza la comisión.	30 de junio de 2022	Gestión de Talento Humano									
<p>Al revisar la historia laboral del ciclo de vida de la ex funcionaria Alejandra Patiño, en la hoja de vida no se logra evidenciar que la entidad expida la resolución que reconoce y ordena el pago de la liquidación de las prestaciones sociales a las que tiene derecho la funcionaria,</p>	<p>Retiro</p> <p>Se evidencia incumplimiento a lo establecido en el Procedimiento Ingreso, Permanencia y Retiro de funcionarios de la DNBC Código: PC-TH-04</p>	<p>No conformidad 17</p>									





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora																																	
<p>infringiendo no solo el propio procedimiento establecido por la entidad, como las acciones de retiro, sino las normas sobre la materia del <u>Decreto 1045 de 1978</u>, por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional</p>	<p>versión 4; (pág. 15,16) Código: FO-TH-04-10, relacionadas con las actividades enunciadas en el procedimiento de los numerales 21,22,23,24,25,26,27,28,29 y 30, así como la dispuesto en el <u>Decreto 1045 de 1978</u>, por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional en sus y concordantes, ya que revisada la hoja de vida de Alejandra Patiño, no obra acto administrativo de la liquidación de prestaciones sociales.</p>																																		
<p>Planilla de aportes del mes de Julio cancelados en Agosto de 2022</p> <table border="1" data-bbox="228 1032 756 1157"> <thead> <tr> <th>Planilla</th> <th>Días de Mora</th> <th>Valor Intereses</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pila mes de julio 2022</td> <td>14</td> <td>965.300.00</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>14</td> <td>965.300.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Planilla de aportes del mes de septiembre cancelados en octubre de 2022</p> <table border="1" data-bbox="228 1306 756 1432"> <thead> <tr> <th>Planilla</th> <th>Días de Mora</th> <th>Valor Intereses</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pila mes de septiembre 2022</td> <td>1</td> <td>70.200.00</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1</td> <td>70.200.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Planilla de aportes del mes de octubre de 2022 que, al 10 de noviembre de 2022, no habían sido cancelados.</p> <table border="1" data-bbox="228 1549 756 1764"> <thead> <tr> <th>Planilla</th> <th>Días de Mora</th> <th>Valor Intereses</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pila mes de octubre 2022</td> <td>1</td> <td>71.600</td> </tr> <tr> <td>AR</td> <td>1</td> <td>3.400</td> </tr> <tr> <td>Pasante</td> <td>1</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>75.100</td> </tr> </tbody> </table>	Planilla	Días de Mora	Valor Intereses	Pila mes de julio 2022	14	965.300.00	Total	14	965.300.00	Planilla	Días de Mora	Valor Intereses	Pila mes de septiembre 2022	1	70.200.00	Total	1	70.200.00	Planilla	Días de Mora	Valor Intereses	Pila mes de octubre 2022	1	71.600	AR	1	3.400	Pasante	1	100	Total		75.100	<p>Inoportunidad en el pago de Parafiscales</p> <p>Se evidenció de manera reiterada el incumplimiento dentro del plazo establecido para el pago de la seguridad social y parafiscales por cuanto:</p> <p>El Pago de los aportes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) correspondientes al mes de Julio de 2022, los pagos fueron realizados hasta el día 22 de agosto de 2022 y no el 08 de agosto de 2022 (fecha máxima establecida en el aplicativo aportes en línea) generando intereses moratorios, los cuales fueron cancelados por la DNBC.</p> <p>Con relación al Pago de los aportes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) correspondientes al mes de septiembre de 2022, los pagos fueron realizados hasta el 11 de octubre y no el 10 de octubre de 2022 (fecha máxima establecida en el aplicativo aporte en línea) generando intereses moratorios, por la suma de \$70.200, los cuales fueron cancelados por la DNBC</p> <p>De igual forma, ocurre con los aportes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) correspondientes al mes de octubre de 2022, los cuales al día 10 de noviembre de 2022, aún no habían sido cancelados cuyo plazo máximo de pago era el 09 de noviembre (fecha máxima establecida en el aplicativo aporte en línea) generando a esta fecha intereses moratorios por \$75.100 los cuales podrían</p>	<p>No Conformidad 18</p>
Planilla	Días de Mora	Valor Intereses																																	
Pila mes de julio 2022	14	965.300.00																																	
Total	14	965.300.00																																	
Planilla	Días de Mora	Valor Intereses																																	
Pila mes de septiembre 2022	1	70.200.00																																	
Total	1	70.200.00																																	
Planilla	Días de Mora	Valor Intereses																																	
Pila mes de octubre 2022	1	71.600																																	
AR	1	3.400																																	
Pasante	1	100																																	
Total		75.100																																	



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>incrementar hasta la fecha que se realice el respectivo pago.</p> <p>Es decir, continúa siendo reincidente el pago del interés de mora, sin que la entidad haya tomado las acciones administrativas y disciplinarias a que haya lugar; debido a que lo anterior constituye una presunta falta disciplinaria debido a la omisión de los deberes de que trata el artículo 38 de la ley 1952 de 2019, constituyéndose una falta grave contemplada en el artículo 67 de la misma ley.</p>	
	<p><u>Incumplimiento en el pago de aportes parafiscales</u></p> <p>Se evidenció que los aportes parafiscales, correspondientes al retroactivo del sueldo de la vigencia 2021 y de la vigencia 2022, no han sido liquidado ni cancelado por parte de la DNBC, en el aplicativo de Aportes en Línea; aun cuando, se realizó el respectivo descuento de la salud y pensión a cada uno de los funcionarios de la entidad, lo que podría conllevar a una sanción por parte de la UGGP que trata Ley 1819 de 2016 <i>artículo</i> 314, en relación a las sanciones por la inoportunidad en el pago de la seguridad social.</p> <p>De igual forma, se está incumplimiento los Decretos 1011 de 2019 artículo 36 y Decretos 961 de 2021 y 473 de 2022 artículo 58 que expresa "Aportes a los sistemas de seguridad social y parafiscales de todos los empleados públicos del orden nacional. Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el artículo 1° de la Ley 48 de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo."</p>	<p>No Conformidad 19</p>



**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	De conformidad con la Ley 100 de 1993, la falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar por concepto del aporte al Sistema de Seguridad Social Integral, en el término establecido en este artículo, causará intereses de mora.	
	<p>Medición indicadores de gestión</p> <p>No se realizó la medición de siguientes indicadores de gestión de los meses de octubre a diciembre de 2021 y el de los meses de agosto y septiembre de 2022 con relación a:</p> <p>1. Proyección y liquidación de nómina, parafiscales y prestaciones sociales 2. Medir el número de comisiones legalizadas</p> <p>De igual forma, el proceso no cuenta con indicadores de EFICIENCIA NI EFECTIVIDAD, impidiendo evaluar el logro de los resultados, conforme a lo indicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Dimensión "Direccionamiento Estratégico y planeación" (Formulación de Indicadores)</p>	<p>No Conformidad 20</p>
	<p>Pago de nómina sin soportes</p> <p>Al realizar la revisión del pago de la Nómina de los funcionarios correspondiente a los meses de Julio a diciembre de 2021 y de enero a Septiembre de 2022, se evidenció que no están adjuntos los soportes de pago de las mismas, lo único que obra en el documento denominado "Anexo al Pago" es un correo remitido por parte de la responsable de la elaboración de las nóminas que estipula "se adjunta los archivos planos de nómina, prima técnica salarial y no salarial... para continuar con el proceso de aprobación y posterior pago, documento que no es Idóneo para realizar el pago de estas sumas considerables.</p> <p>De igual forma, no se encuentra la respectiva nómina de los empleados donde se evidencia la firma de la autoridad competente, como lo establece el Concepto 354781 de 2021 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el artículo 2.2.5.5.56 del</p>	<p>No Conformidad 21</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>Decreto <u>1083</u> de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública</p> <p>Asimismo, se está desatendiendo lo establecido en el Régimen de Contabilidad Pública numeral 7 CARACTERÍSTICAS CUALITATIVAS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE PÚBLICA numerales 103. CONFIABILIDAD; 104 RAZONABILIDAD Y 106 VERIFICABILIDAD, así como el numeral 9.2 NORMAS TÉCNICAS RELATIVAS A LOS SOPORTES, COMPROBANTES Y LIBROS DE CONTABILIDAD numeral 335 y 336</p>	
<p>El ERP-Nomina se adquirió por Colombia compra eficiente, con la Orden de Compra 56640 del 16/10/2020 por \$323.323.000, CDP 15420 del 30/09/2020 (Folio 63) y fecha de finalización 31/12/2020, al respecto el grupo auditor estableció que la OC 56640 tuvo las siguientes modificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificación del 23/12/2020 adiciona tiempo (folio 79) hasta el 20/02/2021 en adición y prórroga por \$127.886.000 y finalización 20/02/2021, En secop figura por \$437,546,340 adición por \$127.886.000 y prórroga con finalización 20/02/2021. • Prórroga (folio 81) con fecha del 18/02/2021, por 4 meses más, o sea hasta el 20/06/2021. Sin embargo, en SECOP NO figura esta prórroga. • Prórroga (folio 156) con fecha del 11/06/2021, por 4 meses más, o sea hasta el 20/10/2021. Sin embargo, en SECOP NO figura esta prórroga. • Prórroga (folio 164) con fecha del 21/09/2021, hasta el 26/12/2021, en la cual aclaran que la primera modificación (23/12/202) debió ser solo en tiempo. Sin embargo, en SECOP NO figura esta prórroga. <p>Con lo anterior se evidencia que no se están publicando todas las acciones administrativas en SECOP incumpliendo lo estipulado en el artículo 9 Literal e) y 10 de la ley 1712 de 2014.</p>	<p>Publicación SECOP ERP</p> <p>El grupo auditor evidencio que la Orden de Compra 56640 del 16/10/2020. Con la cual se contrató la implementación e implantación del sistema de Información ERP para la DNBC, en SECOP no figuran las siguientes modificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prórroga (folio 81) con fecha del 18/02/2021, por 4 meses más, o sea hasta el 20/06/2021. • Prórroga (folio 156) con fecha del 11/06/2021, por 4 meses más, o sea hasta el 20/10/2021. • Prórroga (folio 164) con fecha del 21/09/2021, hasta el 26/12/2021, en la cual aclaran que la primera modificación (23/12/202) debió ser solo en tiempo. <p>Con lo anterior se evidencia que no se están publicando todas las acciones administrativas en SECOP incumpliendo lo estipulado en el artículo 9 Literal e) y 10 de la ley 1712 de 2014, que dice "Las entidades públicas deben publicar y actualizar mínimo mensualmente, en el medio electrónico institucional, la información sobre sus contrataciones en curso y un vínculo al SECOP , a través del cual podrá accederse directamente a la información correspondiente al respectivo proceso contractual, en aquellos que se encuentren sometidas a dicho sistema, sin excepción."</p> <p>De igual forma, se incumple lo establecido en Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.1.1.7.1. Publicidad en el Secop. La Entidad</p>	<p>No conformidad 22</p>





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>Estatal está obligada a publicar en el Secop los Documentos del Proceso y los actos administrativos del Proceso de Contratación, dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición. La oferta que debe ser publicada es la del adjudicatario del Proceso de Contratación.</p>	
<p>Se observaron los siguientes aspectos en El aplicativo ERP-nómina,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera archivos planos, pero no se evidencio una interfaz para integrarlo con otros módulos como inventarios, contratación o financiero. • No se integra con otros Sistemas como el del Control de Horario. • No se comunica con entidades externas (bancos, SIIF, etc). • Es un Sistema WEB, por ende, se puede utilizar desde cualquier parte y en diferentes plataformas. 	<p><u>Interoperabilidad/Integración ERP-nómina</u></p> <p>Durante el ejercicio auditor se estableció que el ERP-nómina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera archivos planos, pero no se evidencio una interfaz para integrarlo con otros módulos como inventarios, contratación o financiero. • No se integra con otros Sistemas como el del Control de Horario. • No se comunica con entidades externas (bancos, SIIF, etc). • Es un Sistema WEB, por ende, se puede utilizar desde cualquier parte y en diferentes plataformas. <p>Con lo anterior se observa que con el aplicativo ERP-nómina no han realizado procesos de interoperabilidad con otras entidades, ni de integración con otros sistemas de la Entidad, incumpliendo los siguientes requisitos:</p> <p>El artículo 4. Principios y fundamentos de la Estrategia del Gobierno en línea del Decreto 2573 de 2014 el cual señala "(...) <i>Interoperabilidad: Fortalecer el intercambio de información entre entidades y sectores.</i>"</p> <p>El lineamiento LI.SIS.09, MINTIC, Gobierno Digital, que señala "La Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información o quien haga sus veces, debe desarrollar los mecanismos necesarios para compartir su información haciendo uso del Modelo de Interoperabilidad definido por el Estado a partir de las necesidades de intercambio de información con otras entidades.",</p>	<p>No Conformidad 23</p>



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<p>Así mismo, La G.SIS.01 de Mintic "Guía del dominio de Sistemas de Información, en el numeral 2.4.11 "Vista de interoperabilidad" señala que la vista contempla la siguiente información: "• Servicios que expone el sistema, y su relación con los sistemas internos y externos que lo usan. • Servicios expuestos por otros sistemas internos o externos, y su relación con el sistema de información que se está diseñando. • Para cada servicio expuesto o usado, indicar el tipo de Integración: archivos planos, webservices, acceso a base de datos, ETL, EAI, etc." y en la misma Guía en el numeral 2.2.3 "Inventario de interfaces o servicios en la arquitectura actual" define el Tipo de integración el ETL como "Herramientas y procesos que permiten la extracción, transformación y cargue de información entre aplicativos"</p> <p>Todo lo anterior en concordancia con el artículo 2.2.9.1.2.2. Manual de Gobierno Digital del Decreto 1008 de 2018 el cual establece "Para la implementación de la Política de Gobierno Digital, las entidades públicas deberán aplicar el Manual de Gobierno Digital que define los lineamientos, estándares y acciones a ejecutar por parte de los sujetos obligados de esta Política de Gobierno Digital"</p>	
<p>El equipo auditor encontró en los soportes del ERP cargados en la carpeta de One Drive, actas con las cuales se recibieron las diferentes fases definidas en la metodología de Alfapeople para la implementación de Microsoft Dynamics Business Central, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acta de cierre de la fase de prototipo fue firmada el 30/07/2022, por el Dr. Jorge Amarillo / Germán Méndez / Maryoly Díaz, en la cual reciben los productos Levantamiento Información y Generación, validación y Ajuste de prototipo • El acta de cierre de la Cierre Etapa Piloto fue firmada el 20/12/2021, por el Dr. Jorge Amarillo / Germán Méndez / Maryoly Díaz, en la cual reciben los productos Capacitación, configuración sistema y pruebas. • El acta de cierre de la Cierre de Pruebas fue firmada el 20/12/2021, por el Dr. Jorge Amarillo / Germán Méndez / Maryoly Díaz, en la cual reciben los 	<p>Funcionamiento ERP</p> <p>En las evidencias del ERP, cargadas en One Drive, se evidenció por parte del equipo auditor actas con las cuales se recibieron las diferentes fases definidas en la metodología de Alfapeople para la implementación de Microsoft Dynamics Business Central, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acta de cierre de la fase de prototipo fue firmada el 30/07/2022 • El acta de cierre de la Cierre Etapa Piloto fue firmada el 20/12/2021 • El acta de cierre de la Cierre de Pruebas fue firmada el 20/12/2021 • El acta de cierre de la Cierre Etapa Salida vivo fue firmada el 21/12/2021 • El acta de cierre de la Cierre Proyecto de Implementación fue firmada el 21/12/2021. 	<p>No Conformidad 24</p>



**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

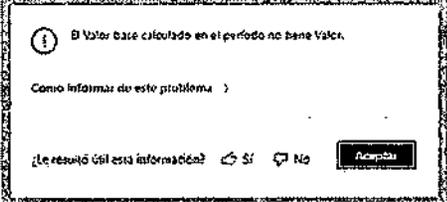
Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>productos sesiones de pruebas a Inventarios y Nómina.</p> <ul style="list-style-type: none"> El acta de cierre de la Cierre Etapa Salida vivo fue firmada el 21/12/2021, por el Dr. Jorge Amarillo / Germán Méndez / Maryoli Díaz, en la cual reciben los productos Migración Datos finales, cargue saldos iniciales de inventarios. El acta de cierre de la Cierre Proyecto de Implementación fue firmada el 21/12/2021, por el Dr. Jorge Amarillo / Germán Méndez, en la cual reciben los productos Módulos de nómina, Activos fijos e Inventarios. En el manual entregado hay varios campos que no están definidos, pero que en el aplicativo (en la ventana KCP Parámetros) si aparecen como es el caso de en la ventana KCP los campos: tipo de liquidación, grupo contable, clase cuenta, clave de contabilización, general, reporte interfaz, cesantías parciales, dimensiones interfaz y categoría, además no se especifica a que hacen referencia o para que sirve cada concepto por ende en el aplicativo los campos de información están vacíos como se evidencia en la siguiente imagen:  <p>Con lo anterior se determina inobservancia a lo establecido en el Numeral 1 y 8 del Artículo 26 Principio de responsabilidad de la Ley 80 de 1993.</p> <p>Así mismo en la revisión del ERP-nómina, se encontró, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> A 29/12/2021 se observan 29 estados de pruebas pendientes. El equipo auditor no logro concluir unas pruebas para procesar una nómina completa, por cuanto se presentaron las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ El 27/10/2022 no se pudo realizar debido a que el sistema generaba error en el campo 	<ul style="list-style-type: none"> En el manual entregado hay varios campos que no están definidos, pero que en el aplicativo (en la ventana KCP Parámetros) si aparecen. <p>De igual forma se observó que, la implementación e implantación del ERP, se adquirió mediante la Orden de Compra 56640 del 16/10/2020 por \$323.323.000 y a la fecha no se ha generado una nómina completa desde este aplicativo.</p> <p>No obstante, en el desarrollo de las pruebas al aplicativo ERP-nómina se encontró que no está en producción y la nómina se sigue realizando en archivo Excel.</p> <p>Teniendo en cuenta todo lo anterior, estas situaciones, podrían constituir la conducta descrita en el Artículo 6° de la Ley 610 de 2000, que señala <i>“Daño patrimonial al Estado. Para efectos de esta ley se entiende por daño patrimonial al Estado la lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producida por una gestión fiscal antieconómica, ineficaz, ineficiente, inequitativa e inoportuna, que en términos generales, no se aplique al cumplimiento de los cometidos y de los fines esenciales del Estado, particularizados por el objetivo funcional y organizacional, programa o proyecto de los sujetos de vigilancia y control de las contralorías.</i></p> <p><i>Dicho daño podrá ocasionarse por acción u omisión de los servidores públicos o por la persona natural o jurídica de derecho privado, que en forma dolosa o culposa produzcan directamente o contribuyan al detrimento al patrimonio público.”</i></p> <p>Pese a que el Aplicativo ERP no está en funcionamiento, adicionalmente, se evidenció que la entidad suscribió el contrato de Prestación de servicios #184-2022 con Diana Marcela Bolaños, quien en sus obligaciones específicas tiene la de “Apoyar la alimentación</p>	



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
<p>salario básico y debían de incluir la información de todos los funcionarios,</p> <p>✓ El lunes 31, el sistema no se dejó acceder por parte de los responsables por cuanto, les cambiaron las claves que tenían para pruebas.</p> <p>El 02/11/2022 no se completó la prueba de auditoria al aplicativo ERP-nomina, por cuanto al momento de liquidarla con las novedades de prueba que se incluyeron, genero error, como se observa en la Imagen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">  </div> <p>El aplicativo aún no esta en producción y la nómina se sigue realizando en archivo Excel.</p>	<p>del programa ERP/ALFA PEOPLE" generando un costo adicional al valor pagado por la adquisición del aplicativo, máxime que la obligación del pago y manejo de la nómina se encuentra en cabeza del Profesional Provisional de la Planta Global.</p> <p><i>Con lo anterior se determina incumplimiento a lo establecido en el Numeral 1 y 8 del Artículo 26 Principio de responsabilidad de la Ley 80 de 1993, que señalan "1o. Los servidores públicos están obligados a buscar el cumplimiento de los fines de la contratación, a vigilar la correcta ejecución del objeto contratado y a proteger los derechos de la entidad, del contratista y de los terceros que puedan verse afectados por la ejecución del contrato." y "8o. Los contratistas responderán y la entidad velará por la buena calidad del objeto contratado." así mismo se tipifica el ARTÍCULO 27 de la Ley 1952 de 2019, que señala las "Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo."</i></p>	
	<p>Cumplimiento Dimensión 1 MIPG</p> <p>El proceso de Gestión del Talento aunque está integrado por diez (10) contratistas y un (1) empleado público, con el fin de lograr y cumplir con el objetivo central de MIPG que es "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas", en desarrollo de la auditoria se evidenció que el objetivo no se ejecuta a cabalidad, mostrando falta de coordinación e incumplimiento de las actividades encaminadas a garantizar el adecuado desarrollo del ciclo vital del Talento Humano de la DNBC (Ingreso, permanencia y retiro).</p> <p>Lo anterior dando cumplimiento a la Dimensión 1 del Talento Humano numeral 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que establece "El propósito de esta política es</p>	<p>No conformidad 25</p>



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

**PROCESO
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Código: FO-ES-01-05

INFORME AUDITORÍA

Versión: 2

**Vigente Desde:
21/10/2019**

Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	Tipo de Hallazgo y/o oportunidad de mejora
	<i>permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.</i>	
<p>Al revisar la hoja de vida de la funcionaria Maryoly Díaz, quien ocupa el empleo de profesional especializado código 2028 grado 19 se encontró que mediante la resolución N 032 de 2022, por medio de la cual, le asignan sus funciones al Subdirector Financiero y Administrativo, informa que la funcionaria solamente llevara a cabo las funciones relacionadas con nómina.</p> <p>De lo anterior, no hay evidencia de informe o entrega de los documentos, trámites en curso, procesos, archivos, incumpliendo el deber de informar y entregar las actividades y funciones del cargo, de manera que transfiera el conocimiento, y las funciones a su cargo a quien su jefe inmediato determine.</p>	<p>Gestión del conocimiento.</p> <p>Se evidenció que aunque fueron asignadas las funciones 1, y de la 3 a la 21 del profesional especializado código 2028 grado 19 (Talento Humano) al Subdirector Administrativo y Financiero mediante la resolución 032 de 2022, no obra procedimientos, mecanismos y formatos para cuando se da una separación del cargo por cualquier situación administrativa ni se han Definido estrategias por parte de proceso de talento humano para la transferencia del conocimiento cuando se presente separación del cargo por cualquier situación administrativa o retiro de la entidad, lo que afectó el desarrollo de la auditoria por cuanto se evidencia un desconocimiento por parte de la gestora del proceso frente a las funciones que se encontraban a cargo de la profesional especializada, desatendiendo el numeral 6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación numeral 6.1 Alcance de este Dimensión que señala "<i>La sexta dimensión de MIPG -gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.</i>"; así como el numeral 3.2 Retención del conocimiento de la entidad indicado en la <i>Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas Versión 1</i> numerales del 1 al 8.</p>	<p>No conformidad 26</p>

7. CONCLUSIÓN

En cumplimiento del programa de auditoria aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el 31 de enero de 2022, se desarrolló la auditoria al proceso de Gestión del Talento Humano,



 DNBC DIRECCIÓN NACIONAL BOMBEROS COLOMBIA	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

verificando el grado de eficacia, eficiencia y efectividad del proceso, para lo cual se aplicó las técnicas de auditoría revisión documental, entrevista y observación directa, al verificar la evidencia aportada por el proceso y comparandola con los criterios de auditoría, se encontraron los siguientes hallazgos: 9 conformidades, 3 observaciones y 26 no conformidades.

De los resultados del informe y en aras de la mejora continua de la DNBC, se establece la necesidad que se presente en un término no mayor a ocho (8) días hábiles la formulación del Plan de Mejoramiento que permita establecer las acciones correctivas y/o preventivas que garanticen la optimización del proceso.

8. RECOMENDACIONES

- Estructurar el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con los ejes temáticos establecidos en la circular externa 100-023 de 2021, identificando claramente las capacitaciones requeridas por el personal para el desarrollo de las competencias laborales necesarias.
- Establecer los controles para asegurar que se brinde oportunamente la inducción al personal que ingrese a la entidad.
- Tomar las medidas a que haya lugar para asegurar que el personal de planta participe activamente en las capacitaciones que les aporte al mejoramiento de su competencia.
- Establecer y aplicar el mecanismo para medir el impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Modificar el acto administrativo mediante el cual se reconoce y pagan las incapacidades incluyendo el sustento normativo vigente, así como documentar lo relativo a las acciones que permitan el cobro de las incapacidades.
- Culminadas las etapas de la convocatoria pública que cursa al interior de la DNBC, es necesario realizar la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, con apoyo de la asesoría técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública en lo relacionado con:
 - Las funciones son específicas para atender a una planta global, como la de la DNBC.
 - Ajustar el MFCL, con base en la norma nuevo Código Disciplinario, y la modificación que le introdujo la Ley 2094 del 2021.
- Incluir en los actos administrativos que reconocen y ordenan reconocimientos económicos, de manera específica el rubro presupuestal que se afectará para el cumplimiento de la obligación pecuniaria, como es el caso de las resoluciones que reconocen vacaciones, la resolución que reconoce la prima de coordinación, entre otras.



	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

- Adelantar las acciones pertinentes para que el registro del biométrico se integre al aplicativo ERP-nómina, y dar inicio a las acciones de carácter administrativo y disciplinario, a que halla lugar por el incumplimiento de la jornada laboral de los funcionarios.
- Tomar las medidas correspondientes para asegurar el funcionamiento del aplicativo ERP Nomina, de tal forma que se subsanen las inconsistencias detectadas en el presente informe.
- Registrar en SECOP todas las actuaciones contractuales referentes al ERP, en aras de garantizar el principio de transparencia.
- Dar cumplimiento a las directrices establecidas en la Directiva Presidencial 08 de 2022, que tratan de las Directrices de Austeridad hacia un gasto Público Eficiente, con relación al reconocimiento y pago de las Comisiones y Viáticos.
- Adelantar las acciones administrativas y disciplinarias a que haya lugar por la inoportunidad en el pago de los aportes a la seguridad social.
- Generar Indicadores de Eficiencia y efectividad, con el fin evaluar y medir el logro de los resultados del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Dar cumplimiento al artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con relación a la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades, con el fin de soportar los respectivos pagos.
- Tomar las medidas para asegurar que la nómina cuente con los documentos soporte necesarios para realizar el adecuado pago de la nómina del personal de la Entidad.
- Iniciar las acciones administrativas, legales y disciplinarias que se consideren pertinentes, con el fin de resarcir los perjuicios de carácter pecuniario, en relación con el Pago de la Prima de Coordinación.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-01-05
	INFORME AUDITORÍA	Versión: 2
		Vigente Desde: 21/10/2019

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA INTERNA		
Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Jorge Edwin Amarillo	Subdirector Administrativo y Financiero	
Maria del Consuelo Arias	Asesora de Control Interno	
Maryoly Diaz	Profesional Especializado Talento Humano	
Carilyn Quintero	Gestora Talento Humano	
Diana Acero	Contratista Talento Humano	
Vivian Lorena Ramirez	Contratista Talento Humano	
Vicky Ordoñez	Contratista Talento Humano	
Claudia Quintero	Contratista Control Interno	
Martha Isabel Gaitan	Contratista Control Interno	
Luis Guillermo Patiño	Contratista Control Interno	
Carlos Andrés Vargas	Contratista Control Interno	

