

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 1 de 3

Auditor Líder	BIBIANA LUCÍA GARCÍA MARÍN
Jefe Oficina de Control Interno	MARIA EUGENIA PATIÑO JURADO
Fecha de Ejecución de la Auditoría	14 / 02 / 2024 AL 27 / 03 / 2024
Fecha de Reunión de Apertura	14 / 02 / 2024
Fecha de Reunión de Cierre	27 / 03 / 2024
Fecha de Emisión del Informe	

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Ángela María Betin García
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento de los lineamientos y la normatividad existente en materia de carrera administrativa dentro del IDEAM
Alcance de la Auditoría:	<p>Verificar la aplicación de las normas existentes en materia de carrera administrativa, dando cumplimiento a lo establecido en la circular 10 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en lo relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de provisión transitoria (Encargos y provisionalidad) • Proceso de evaluación del desempeño laboral durante la vigencia 2023 • Avances planes de mejoramiento
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley” • Circular 10 de 2020 de la CNSC: “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”



RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA

CÓDIGO: C-EM-F019

VERSIÓN: 03

FECHA: 21/11/2022

PÁGINA: 2 de 3

- Ley 909 de 2004; Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019; Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015; Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DE 2018; Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Circular Externa No. 12 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; "Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO"
- A-GH-P001 Procedimiento Vinculación y Desvinculación V5
- A-GH-G001 Guía para el Otorgamiento de Encargos V2
- A-GH-P016 Procedimiento Evaluación De Desempeño Laboral V1
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – Versión 5 de 2023 – Dimensión 1 – Política del Talento Humano y Dimensión 7 – Política de Control Interno
- Demás normas que sean concordantes, coincidentes y complementarias

RESUMEN EJECUTIVO

HALLAZGO No. 1 – Debilidad en el manejo y control de las historias laborales físicas (Hallazgo recurrente)
(A) (D)

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 3 de 3

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CRITERIO

- Circular 004 de 2003 y 012 de 2004 del Archivo General de la Nación
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – Versión 5 – 2023; 1ra Dimensión - Talento Humano: *“1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; Lineamientos generales para la implementación Etapa 1: Disponer de información: Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano”*

7ª Dimensión – Política de Control Interno: Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la 3ª Línea: Evaluaciones Independientes: – Las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva. Las evaluaciones, independientes a los componentes varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de la respuesta al riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación.

CONCLUSIONES

1. Se cumplió con el objetivo de la auditoría.
2. Se evidencio el cumplimiento normativo para la realización de encargos y nombramiento de provisionales en la entidad.
3. Se continúan evidenciando debilidades en el manejo y control de las historias laborales físicas de los funcionarios de la entidad, presentando desactualización en los documentos que se deben incluir de acuerdo con la normativa emitida por el Archivo General de la Nación.
4. Se encontró que el Grupo de Talento Humano está implementando controles que le permiten evidenciar y hacer seguimiento a las debilidades en las diferentes evaluaciones de desempeño; adicionalmente se están tomando correctivos para subsanar las situaciones presentadas.
5. Se identificaron riesgos adicionales a los publicados por el grupo de talento humano, que pueden fortalecer los procesos.

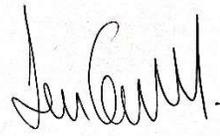
AUTORIZACIÓN PARA COMUNICAR ESTE INFORME:

En cumplimiento del parágrafo 1° del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 648 de 2017 “Relación administrativa y estratégica del jefe de Control Interno o quien haga sus veces”, el presente informe

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 4 de 3

tendrá como destinatario principal al representante legal del Instituto y al líder del proceso auditado. A través del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se darán a conocer los resultados de las auditorías a los miembros de esta instancia.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 08 días del mes de ABRIL del año 2024.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA*		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Bibiana Lucia García Marín	Contratista Administrativo II	
María Eugenia Patiño Jurado	Jefe Oficina Control Interno	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	8/10/2021	Creación del documento.
02	7/10/2022	Revisión y ajustes identificados en el desarrollo de autoevaluación del proceso.
03	21/11/2022	Se ajusta el orden de los cuadros de información.

ELABORÓ:	REVISÓ Y APROBÓ:
-----------------	-------------------------



RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA

CÓDIGO: C-EM-F019

VERSIÓN: 03

FECHA: 21/11/2022

PÁGINA: 5 de 3

JUAN SEBASTIÁN LEAL CÁRDENAS
CONTRATISTA OFICINA DE CONTROL
INTERNO

MARIANELLA MENDOZA RODRÍGUEZ
PASANTE OFICINA DE CONTROL
INTERNO

MARÍA EUGENIA PATIÑO JURADO
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO