

001 356-3  
17 JUN 2014  
9:29 AM  
8 folios

Calle 35 No.5-81  
Bogotá, Colombia  
(571) 2457307  
(57) 320 2380744  
direccion@upra.gov.co  
upra.gov.co

## MEMORANDO

PARA: **CLEMENCIA GARCIA DE SENN**  
Secretaria General

DE: **CAMILO ANDRÉS PULIDO LAVERDE**  
Asesor de Control Interno

FECHA: Junio 17 de 2014

ASUNTO: Informe Final Auditoría "Proceso Gestión del Talento Humano"

Respetada Doctora:

Dando alcance al Memorando Interno No 1303 radicado en su despacho el 11 de junio de 2014 y en virtud de que no recibimos solicitud de aclaración a ninguno punto del informe en el plazo establecido para hacerlo, atentamente me permito emitir el Informe Final de Auditoria realizada al proceso de Gestión de Talento Humano,

De acuerdo a lo anterior el plazo para elaborar y remitir el Plan de Mejoramiento a Control Interno es de (5) cinco días hábiles contados a partir del recibo de este informe. Se anexan (15) folios útiles.

Agradecemos la atención.

Atentamente,



**CAMILO ANDRÉS PULIDO LAVERDE**  
Asesor de Control Interno

c.c. Dirección General

RECIBI  
MARCELA HDZ



MinAgricultura  
Ministerio de Agricultura  
y Desarrollo Rural

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



	<b>INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA</b>	CÓDIGO		 
		VERSIÓN	1	
		FECHA		

## Contenido

Objetivo

Alcance

Procedimientos adelantados




Limitaciones al alcance

Conclusión

Riesgos y controles

Hallazgos y oportunidades de mejora identificadas

Firmas de aceptación

	<b>INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA</b>	CÓDIGO		 
		VERSIÓN	1	
		FECHA		

## I. Objetivo

El objetivo de la auditoría es evaluar el diseño y la efectividad de los controles existentes en el proceso Gestión del Talento Humano de la Unidad, a través de la evaluación de sus riesgos y bajo los parámetros del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), para efectos de establecer oportunidades de mejora que procuren el logro de los objetivos del proceso

## II. Alcance

La evaluación se realizará para las operaciones celebradas entre enero de 2013 a abril de 2014

Alcance de los Subprocesos a evaluar:

- Buenas prácticas de las funciones de Nómina
- Selección y contratación de personal 2013
- Procesos de Bienestar y Capacitación
- Liquidación y contabilización de la Nómina
- IT (Controles Generales y de Aplicación - Nomina)

## III. Procedimientos Adelantados

La ejecución de la Auditoría se realizó de conformidad a las actividades planeadas dentro del cronograma de actividades establecido en el Programa de Auditoría. Adicional a estas se realizaron las siguientes:

- Pruebas de auditoría basadas en el análisis de la información que se produjo en la vigencia 2013 y 2014.
- Entrevistas con los funcionarios pertinentes para conocer la operación del proceso.
- Revisión de los Decretos (Departamento Administrativo de la Función Pública) por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleados públicos.
- Revisión documental de la cadena de valor del proceso de gestión de talento humano a través de muestras aleatorias.
- Revisión física documental de las historias laborales de los funcionarios de la UPRA
- Revisión de las pruebas y evidencias aportadas por el auditado para verificar cada uno de los temas de la cadena de valor.
- Entrevistas periódicas con la profesional encargada del proceso para verificar y puntualizar temas y evidencias.



## INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



### IV. Limitaciones al alcance

A través de la comunicación 505 del 17 de marzo de 2014 se comunicó el inicio del proceso de auditoría cuya reunión de apertura fue efectuada el 25 de marzo de 2014. Sin embargo, no fue posible el desarrollo de la misma desde la fecha convocada, debido a la falta de respuesta de fondo a los requerimientos de información y la ausencia de tiempo por parte de la dueña del proceso. Por lo anterior, a través de comunicación No. 931 del 30 de Abril de 2014 se comunicó la reprogramación y cambio de fechas para dar inicio de la auditoría.

### V. Conclusión




Se evidenciaron oportunidades de mejora frente a la identificación, formalización, actualización e implementación de políticas y procedimientos para la operación del proceso; identificación y formalización de riesgos y controles e identificación adecuada de los puntos de control en cada una de las actividades inherentes al proceso (cadena de valor), debilidades en el proceso de transmisión de archivos, diferencias recurrentes en los saldos de nómina frente a presupuesto, soporte de los hechos económicos y administración documental.

### VI. Riesgos y Controles

La unidad aun cuando viene adelantado un proceso de administración de Riesgos Institucionales (identificación, análisis, valoración y política de administración), no ha contemplado dentro del proceso de Gestión de Talento Humano, los riesgos implícitos en su cadena de valor y por ende las causas y los controles efectivos que permitan mitigarlo, así:

- ✓ Debilidades en la documentación de las políticas y procedimientos de la Unidad.
- ✓ Debilidades en la selección y contratación.
- ✓ Fallas en los procesos de suscripción de acuerdos de gestión.
- ✓ Debilidades en la definición del proceso de retiro de funcionarios.
- ✓ Debilidades en el proceso automático de generación y transmisión de la nómina.
- ✓ Debilidades en el elemento comunicación organizacional e información primaria

Por lo anterior, recomendamos a la Unidad que se centre cuidadosamente en los riesgos en todos los niveles de la entidad y realice las acciones necesarias para administrarlos. De igual forma, recomendamos actualizar las causas establecidas para el riesgo liquidación de nómina con inconsistencias, contemplando entre otras lo

	<b>INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA</b>	CÓDIGO		 
		VERSIÓN	1	
		FECHA		

siguiente: Informalidad en el proceso de revisión y aprobación de la nómina, concentraciones de funciones en la aprobación y modificación de la nómina y transferencia de pagos sobre liquidaciones erradas.



**INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA**

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



**VII. Oportunidades de Mejora**

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
<b>Falta de actualización y definición de procedimientos</b>			
1.	<p>En la revisión efectuada a las políticas y procedimientos definidos por la Unidad evidenciamos que no se han definido las actividades requeridas (intervinientes y controles) sobre la cadena de valor del proceso de gestión de Talento Humano, así: Planificación de necesidades de personal, bienestar e incentivos, evaluación de desempeño y retiros.</p> <p>Sobre el particular se evidenciaron dos procedimientos, así: GTH-PD-003 Liquidación de Nómina, Seguridad Social- Parafiscales, el cual se encuentra desactualizado teniendo en cuenta que el proceso actualmente es adelantado a través del módulo de nómina del sistema SIGEP (Enero de 2014) y el procedimiento GTH-PD-001 Desarrollo integral de funcionarios (el cual hace parte de bienestar e incentivos)</p> <p>Cabe resaltar que el Proceso de Talento Humano en el plan de acción 2014, capítulo 3.3 definió su plan estratégico y con este las políticas para el tema de: Bienestar social e incentivos, clima organizacional, formación y capacitación; junto con la descripción de las actividades a adelantar en el año 2014.</p>	<p>Riesgo: Fallas en la operación del proceso por debilidades en la formulación y aplicación del procedimiento</p> <p>Impacto Mayor</p> <p>Probabilidad de ocurrencia Posible</p>	<p>✓ Desarrollar, adoptar implementar y formalizar los procedimientos que consideren pertinentes para cubrir cada una de las actividades de la cadena de valor del proceso de gestión de talento humano.</p> <p>✓ Actualizar el procedimiento GTH-PD-003 Liquidación de Nómina, Seguridad Social- Parafiscales en virtud de las actividades que se viene desarrollando actualmente.</p> <p>Incorporar en el mismo los controles generales y automáticos que se tiene implementados.</p> <p>De igual forma, el procedimiento debe definir y documentar claramente los niveles responsables de revisar y aprobar la nómina, así como especificar los alcances de dicha responsabilidad, junto con la evidencia que deben mantener de la misma. La revisión</p>

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
			debe ser antes y después de realizado el pago, incluyendo correcciones y validaciones sobre su exactitud.
<b>Ausencia de instrumento de control para el reporte de las situaciones administrativas</b>			
2.	<p>Resultado de la revisión efectuada al proceso de gestión de talento humano para su actividad de liquidación de nómina, evidenciamos que la Unidad no ha definido puntos de control en cada una de sus áreas, para la realización de las siguientes actividades, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solicitud de vacaciones</li> <li>✓ Incapacidades</li> <li>✓ Licencias remuneradas y no remuneradas</li> <li>✓ Permisos</li> <li>✓ Vacaciones</li> <li>✓ Control de tiempos.</li> </ul> <p>Sobre el particular solo se evidencia que el procedimiento GTH-PD-003 Liquidación de Nómina, Seguridad Social- Parafiscales, determina como documentos de ingreso la solicitud de vacaciones, incapacidades, licencias ordinarias, Horas extras, acta de posesión, resolución de refiro, libranzas, embargos, soporte de retención en la fuente, sin embargo no existen controles que permitan asegurar la remisión de la totalidad de estos documentos, una vez se presentan los hechos que lo sustentan.</p>	<p>Riesgo: Inadecuada gestión y control de las novedades de los funcionarios.</p> <p>Fallas en la recepción de las novedades.</p> <p>Impacto Mayor</p> <p>Probabilidad de ocurrencia Probable</p>	<p>✓ Establecer a través de un procedimiento, instructivo o acto administrativo cada una de las situaciones establecidas, con el fin de gestionar en debida forma cada una de las novedades en que pueda incurrir los funcionarios públicos de la UPRA. Cabe resaltar que debe existir una segregación de funciones sobre los funcionarios que registran la novedad, quien la revisa y quien la aprueba.</p>





**INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA**

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
<b>Ausencia de indicadores asociados al Proceso de Gestión de Talento Humano</b>			
3.	<p>En la revisión efectuada al subsistema de control de gestión, componente actividades de control establecido por el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), evidenciamos que la Unidad ha desarrollado indicadores de gestión para el plan institucional, capital humano, capacitación y bienestar e incentivos, los cuales fueron formulados para la vigencia 2014 en su plan de acción. Sin embargo, no se han diseñado indicadores para los siguientes aspectos, así: Eficacia de las capacitaciones, clima organizacional, cumplimiento de programas de seguridad y salud en el trabajo y mejoramiento de los mismos.</p> <p>Cabe resaltar que el objetivo de la construcción de indicadores es medir la gestión, logro, resultados y la efectividad en la realización de las actividades involucradas en cada uno de los procesos. Así mismo, la estabilidad e inestabilidad en el comportamiento de los indicadores permitirá el ajuste y la formulación de un plan dinámico que respalde cualquier decisión.</p>	<p>Riesgo: Inefectividad en la toma de decisiones</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Se recomienda diseñar y ejecutar indicadores de eficiencia, eficacia e impacto que midan la gestión de la UPRA respecto de la totalidad del proceso de Gestión de Talento Humano. Este diseño debe contemplar el objetivo del indicador, la forma de cálculo, las fuentes de información, la línea base, el responsable de su medición, el responsable de su análisis y reporte, etc.</p>
<b>Archivos de Nómina sin encriptar</b>			
4.	<p>Resultado del relevamiento del proceso de gestión de talento humano, evidenciamos que el área en mención, remite al área financiera (Presupuesto, Tesorería y Contabilidad) para su causación y pago el archivo de nómina (generado por el sistema SIGEP) bajo la extensión xls (Excel) y no como un documento plano y/o encriptado.</p> <p>Lo anterior, se estipula en virtud de la seguridad lógica que debe existir en los archivos, con el fin de que se resguarde el acceso a los datos y solo se permita acceder a ellos a las personas autorizadas para hacerlo.</p> <p>Sobre el particular, es importante mencionar que lo anterior puede generar el riesgo de manipulación de la información y por</p>	<p>Riesgo: Debilidades en el proceso de generación y transmisión de los archivos de nómina.</p> <p>Impacto: Mayor</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Se recomienda que el área de Gestión de Talento Humano convierta el archivo en el formato (XML) previo a su remisión al área financiera y/o el mismo sea entregado en una carpeta compartida para que el área financiera lo cargue en el Sistema SIF. Lo anterior, con el fin de asegurar que se estén utilizando los datos correctos y autorizados y por</p>

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación																																																																												
	consiguiente el riesgo de fraude.		consiguiente el asegurar que la información recibida sea la misma que ha sido transmitida.																																																																												
<b>Diferencias de saldos – Nómina, Contabilidad y Tesorería</b>																																																																															
5	<p>En la revisión efectuada a los movimientos contables de la cuenta de gastos (causaciones - P&amp;g) frente a los reportes de Nómina suministrados por el área de gestión de talento humano (provisiones) evidenciamos las siguientes diferencias, así:</p> <p><b>Corte Julio a Diciembre de 2013</b></p> <table border="1" data-bbox="215 856 857 1100"> <thead> <tr> <th>Jul.2013</th> <th>Ago.2013</th> <th>Sept.2013</th> <th>Oct.2013</th> <th>Nov.2013</th> <th>Dic.2013</th> <th>Diferencias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(719.486,00)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>Sueldos de personal</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>(130.904,00)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>Horas extras</td> </tr> <tr> <td>3.523.013</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>266.118</td> <td>(94.643)</td> <td>Prima de vacaciones</td> </tr> <tr> <td>7.070.495</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>534.083</td> <td>629.293</td> <td>Prima de navidad</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>7.117.402</td> <td>8.683.232</td> <td>-</td> <td>142.949</td> <td>(19.466.596)</td> <td>Vacaciones</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>185.188</td> <td>(71.851)</td> <td>Bonificación por servicios prestados.</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>265.197</td> <td>(148.943)</td> <td>Prima de servicios</td> </tr> </tbody> </table> <p>De igual forma, evidenciamos que el área de talento humano desde el año 2014 viene realizando conciliaciones mensuales sobre los saldos de devengados, deducidos y aportes parafiscales con los reportado por presupuesto, evidenciándose las siguientes diferencias, así:</p> <p><b>Corte Enero – Abril de 2014</b></p> <table border="1" data-bbox="215 1381 857 1570"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Rubro</th> <th>Nomina</th> <th>Presu.</th> <th>Dif.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Abr.</td> <td>Ingresos</td> <td>264.981.784</td> <td>259.942.552</td> <td>5.039.232</td> </tr> <tr> <td>Ene.</td> <td>Parafiscal</td> <td>336.604.119</td> <td>343.722.792</td> <td>(7.118.673)</td> </tr> <tr> <td>Feb.</td> <td></td> <td>350.952.035</td> <td>350.619.600</td> <td>332.435</td> </tr> </tbody> </table> <p>Así mismo, se evidenció que el área contable y por lo correspondiente al año 2013 no aplico el principio de causación - provisiones mensuales</p>	Jul.2013	Ago.2013	Sept.2013	Oct.2013	Nov.2013	Dic.2013	Diferencias	(719.486,00)	-	-	-	-	-	Sueldos de personal	-	-	-	(130.904,00)	-	-	Horas extras	3.523.013	-	-	-	266.118	(94.643)	Prima de vacaciones	7.070.495	-	-	-	534.083	629.293	Prima de navidad	-	7.117.402	8.683.232	-	142.949	(19.466.596)	Vacaciones	-	-	-	-	185.188	(71.851)	Bonificación por servicios prestados.	-	-	-	-	265.197	(148.943)	Prima de servicios	Mes	Rubro	Nomina	Presu.	Dif.	Abr.	Ingresos	264.981.784	259.942.552	5.039.232	Ene.	Parafiscal	336.604.119	343.722.792	(7.118.673)	Feb.		350.952.035	350.619.600	332.435	<p>Riesgo Ausencia de conciliaciones entre contabilidad, tesorería y nómina</p> <p>Impacto: Mayor</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Probable</p>	<p>✓ Efectuar sin excepción conciliaciones mensuales entre contabilidad, tesorería y nómina frente a los saldos devengados, deducidos y aportes parafiscales. Estas conciliaciones deben determinar los saldos que reportan cada una de las áreas y las diferencias que se establezcan deben dejarse sustentadas y debidamente soportadas. Lo anterior para que resultado del ejercicio se determinen sumas iguales.</p> <p>✓ Establecer las causas de las diferencias registradas y efectuar los ajustes pertinentes (debidamente soportados). Lo anteriores soportes y justificaciones deberán ser remitidas al área de Control Interno para su validación.</p>
Jul.2013	Ago.2013	Sept.2013	Oct.2013	Nov.2013	Dic.2013	Diferencias																																																																									
(719.486,00)	-	-	-	-	-	Sueldos de personal																																																																									
-	-	-	(130.904,00)	-	-	Horas extras																																																																									
3.523.013	-	-	-	266.118	(94.643)	Prima de vacaciones																																																																									
7.070.495	-	-	-	534.083	629.293	Prima de navidad																																																																									
-	7.117.402	8.683.232	-	142.949	(19.466.596)	Vacaciones																																																																									
-	-	-	-	185.188	(71.851)	Bonificación por servicios prestados.																																																																									
-	-	-	-	265.197	(148.943)	Prima de servicios																																																																									
Mes	Rubro	Nomina	Presu.	Dif.																																																																											
Abr.	Ingresos	264.981.784	259.942.552	5.039.232																																																																											
Ene.	Parafiscal	336.604.119	343.722.792	(7.118.673)																																																																											
Feb.		350.952.035	350.619.600	332.435																																																																											



## INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA

CÓDIGO

VERSIÓN

FECHA

1



**MinAgricultura**  
Ministerio de Agricultura  
Pesca y Acuicultura

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación																																																																																																																									
	<p>sobre los aportes parafiscales, así:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th>Jul. 2013</th> <th>Ago. 2013</th> <th>Sept. 2013</th> <th>Oct. 2013</th> <th>Nov. 2013</th> <th>Dic. 2013</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">4.414.640,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">6.824.100,00</td> <td style="text-align: right;">17.331.200,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">27.502.320,00</td> <td>Aportes a cajas de compensación familiar</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">9.371.500,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">14.721.200,00</td> <td style="text-align: right;">37.164.000,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">46.800.800,00</td> <td>Cotizaciones a seguridad social en salud</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">746.100,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">19.356.500,00</td> <td style="text-align: right;">6.270.400,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">21.527.300,00</td> <td>Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de prima media</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">7.973.500,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">37.025.000,00</td> <td style="text-align: right;">10.601.800,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">34.171.600,00</td> <td>Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de ahorro individual</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">3.310.980,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">5.118.050,00</td> <td style="text-align: right;">12.998.400,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">13.817.150,00</td> <td>Aportes al icbf</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">551.830,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">852.975,00</td> <td style="text-align: right;">2.166.400,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">2.302.875,00</td> <td>Aportes al sena</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">551.830,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">852.975,00</td> <td style="text-align: right;">2.166.405,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">2.302.875,00</td> <td>Aportes esap</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1.103.660,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">1.706.050,00</td> <td style="text-align: right;">4.332.780,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">4.605.650,00</td> <td>Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">746.100,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">1.061.300,00</td> <td style="text-align: right;">2.627.100,00</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: right;">2.809.400,00</td> <td>Fondo de solidaridad</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para el año 2014 no se observa la causación mensual de aportes al SENA.</p> <p>Por último, se evidenciaron diferencias entre lo reportado y suministrado por Nómina frente a lo reportado por Tesorería, por los conceptos de devengados (ingresos), así (Corte Oct./13 – Abr/14:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 20%;">Noviembre</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">236.584.222</td> <td style="width: 40%;">Reporte de Tesorería</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">240.418.733</td> <td>Reporte nomina</td> </tr> <tr> <td>Diferencia</td> <td style="text-align: right;">3.834.511</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> </td> </tr> <tr> <td>Diciembre</td> <td style="text-align: right;">244.102.745</td> <td>Reporte de Tesorería</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">249.893.908</td> <td>Reporte Nomina</td> </tr> <tr> <td>Diferencia</td> <td style="text-align: right;">5.791.163</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> </td> </tr> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">2014</th> </tr> <tr> <td>Marzo</td> <td style="text-align: right;">266.207.299</td> <td>Reporte de Tesorería</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">284.896.682</td> <td>Reporte Nomina</td> </tr> <tr> <td>Diferencia</td> <td style="text-align: right;">(18.689.383)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> </td> </tr> <tr> <td>Abril</td> <td style="text-align: right;">249.530.779</td> <td>Reporte de Tesorería</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">254.341.910</td> <td>Reporte Nomina</td> </tr> <tr> <td>Diferencia</td> <td style="text-align: right;">4.811.131</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Jul. 2013	Ago. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dic. 2013	Concepto	4.414.640,00	-	6.824.100,00	17.331.200,00	-	27.502.320,00	Aportes a cajas de compensación familiar	9.371.500,00	-	14.721.200,00	37.164.000,00	-	46.800.800,00	Cotizaciones a seguridad social en salud	746.100,00	-	19.356.500,00	6.270.400,00	-	21.527.300,00	Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de prima media	7.973.500,00	-	37.025.000,00	10.601.800,00	-	34.171.600,00	Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de ahorro individual	3.310.980,00	-	5.118.050,00	12.998.400,00	-	13.817.150,00	Aportes al icbf	551.830,00	-	852.975,00	2.166.400,00	-	2.302.875,00	Aportes al sena	551.830,00	-	852.975,00	2.166.405,00	-	2.302.875,00	Aportes esap	1.103.660,00	-	1.706.050,00	4.332.780,00	-	4.605.650,00	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	746.100,00	-	1.061.300,00	2.627.100,00	-	2.809.400,00	Fondo de solidaridad	2013			Noviembre	236.584.222	Reporte de Tesorería		240.418.733	Reporte nomina	Diferencia	3.834.511					Diciembre	244.102.745	Reporte de Tesorería		249.893.908	Reporte Nomina	Diferencia	5.791.163					2014			Marzo	266.207.299	Reporte de Tesorería		284.896.682	Reporte Nomina	Diferencia	(18.689.383)					Abril	249.530.779	Reporte de Tesorería		254.341.910	Reporte Nomina	Diferencia	4.811.131			
Jul. 2013	Ago. 2013	Sept. 2013	Oct. 2013	Nov. 2013	Dic. 2013	Concepto																																																																																																																						
4.414.640,00	-	6.824.100,00	17.331.200,00	-	27.502.320,00	Aportes a cajas de compensación familiar																																																																																																																						
9.371.500,00	-	14.721.200,00	37.164.000,00	-	46.800.800,00	Cotizaciones a seguridad social en salud																																																																																																																						
746.100,00	-	19.356.500,00	6.270.400,00	-	21.527.300,00	Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de prima media																																																																																																																						
7.973.500,00	-	37.025.000,00	10.601.800,00	-	34.171.600,00	Cotizaciones a entidades administradoras del régimen de ahorro individual																																																																																																																						
3.310.980,00	-	5.118.050,00	12.998.400,00	-	13.817.150,00	Aportes al icbf																																																																																																																						
551.830,00	-	852.975,00	2.166.400,00	-	2.302.875,00	Aportes al sena																																																																																																																						
551.830,00	-	852.975,00	2.166.405,00	-	2.302.875,00	Aportes esap																																																																																																																						
1.103.660,00	-	1.706.050,00	4.332.780,00	-	4.605.650,00	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos																																																																																																																						
746.100,00	-	1.061.300,00	2.627.100,00	-	2.809.400,00	Fondo de solidaridad																																																																																																																						
2013																																																																																																																												
Noviembre	236.584.222	Reporte de Tesorería																																																																																																																										
	240.418.733	Reporte nomina																																																																																																																										
Diferencia	3.834.511																																																																																																																											
Diciembre	244.102.745	Reporte de Tesorería																																																																																																																										
	249.893.908	Reporte Nomina																																																																																																																										
Diferencia	5.791.163																																																																																																																											
2014																																																																																																																												
Marzo	266.207.299	Reporte de Tesorería																																																																																																																										
	284.896.682	Reporte Nomina																																																																																																																										
Diferencia	(18.689.383)																																																																																																																											
Abril	249.530.779	Reporte de Tesorería																																																																																																																										
	254.341.910	Reporte Nomina																																																																																																																										
Diferencia	4.811.131																																																																																																																											

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
	<p>*Sobre el particular se evidencia que desde el mes de Febrero de 2014 el area financiera y el area de talento humano se reúnen para la conciliación de las cifras, sin embargo las actas solo registran una serie de diferencias sobre las cuales no se puede determinar que es lo que reporta cada una de las areas y como es que se concilian las diferencias para llegar a sumas equivalentes, de igual forma no se determina cuales son las medidas que se adoptaran para subsanar las mismas.</p>		
<b>Inconsistencias en los diferentes informes que se producen en la UPRA</b>			
6	<p>Esta auditoria pudo evidenciar que existen fallas en la presentación de la información que reportan las diferentes dependencias y que quedan plasmadas de manera oficial en el portal web de la entidad.</p> <p>Lo anterior debido a las diferencias en cifras que se presentaron sobre la ejecución del Plan de Capacitación 2013. (Informe de Evaluación Plan de Acción 2013, elaborado por Talento humano) y el Informe Gestión Plan de Acción Institucional 2013, publicado en la web y elaborado por la Oficina Asesora de Planeación).</p> <p>Sobre el particular, se observa que el informe de evaluación plan de acción 2013 reporta una ejecución de 21 actividades sobre 26 planeadas (2013), mientras que el informe de gestión plan de acción institucional elaborado por la OAP presenta un avance de ejecución de 24 actividades.</p> <p>Por último, se evidenció que las políticas del proceso de talento humano y que fueron consignadas en el Plan de Acción Institucional 2014, no corresponden a las establecidas en el documento "Plan de Bienestar e Incentivos 2014".</p>	<p>Riesgo: Ausencia de información clara, completa, precisa y concisa.</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Trabajar articuladamente y en sinergia con las demás dependencias de la UPRA, para producir de manera confiable, clara y precisa los reportes que se generan al interior y fuera de la entidad.</p> <p>✓ Previo a generar información al interior y/o exterior de la Unidad, la misma debe estar autorizada, validada y corroborada por los dueños de los procesos.</p> <p>✓ Se recomienda que la alta dirección con apoyo de la Oficina de Comunicación diseñe campañas efectivas que promuevan la comunicación</p>



**INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA**

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
			interna entre los procesos (sinergias).
<b>Inoportunidad en la medición de los programas de talento humano</b>			
7	<p>Se evidenció la formulación de indicadores de seguimiento para el Plan Institucional de Capacitación (seguimiento semestral) y el Plan de Bienestar e incentivos, sin embargo, a la fecha de corte de esta auditoria (primer cuatrimestre de 2014) el Proceso no cuenta con un control de seguimiento a la ejecución y medición de cada una de las actividades programadas.</p> <p>De igual manera se evidenció que dentro de la jornada de inducción y reinducción se están aplicando las encuestas de percepción de las actividades realizadas y se están realizando las mediciones a cada una de las variables, sin embargo no se observaron acciones enfocadas a generar un valor añadido producto de estas mediciones.</p>	<p>Riesgo: Inefectividad en la toma de decisiones</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Se recomienda llevar un control sobre el cumplimiento mensual de cada una de las actividades que hacen parte del PIC y del Plan de Bienestar en Incentivos 2014. Esto con el fin de detectar a tiempo posibles riesgos de incumplimiento y determinar las acciones correctivas o preventivas a que haya lugar.</p> <p>✓ Se recomienda utilizar los resultados de las encuestas practicadas a los asistentes en cada uno de los eventos de capacitación, para corregir posibles desviaciones y mejorar los procesos de capacitación.</p>
<b>Incumplimiento del principio de anualidad</b>			
8	<p>Una vez revisados los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos para la vigencia 2014 se pudo evidenciar que el periodo de suscripción de los mismos no responden a la anualidad que indica la "Guía metodológica para la elaboración de los Acuerdos de Gestión del DAFP" en su Numeral 2. <b>Concertación</b> ("El Acuerdo se pacta para una vigencia anual que debe coincidir con los periodos de programación y</p>	<p>Riesgo: Debilidades en la suscripción de los acuerdos de gestión.</p> <p>Impacto: Moderado</p>	<p>✓ Estudiar la viabilidad de generar nuevos acuerdos de gestión que contemplen lo determinado por el DAFP.</p> <p>✓ Dar cumplimiento a</p>

Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación										
	<p>evaluación, previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del Acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado).</p> <p>Sobre el particular, se evidencia que las fechas de suscripción y firmas de los mismos, corresponden a:</p> <table border="1" data-bbox="243 657 836 892"> <thead> <tr> <th>Funcionario</th> <th>Período</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Daniel Mauricio Rozo Garzón</td> <td>29/01/2014 a 31/12/2014</td> </tr> <tr> <td>Dora Inés Rey Martínez</td> <td>20/01/2014 a 30/12/2014</td> </tr> <tr> <td>Daniel Alberto Aguilar Corrales</td> <td>02/01/2014 a 31/12/2014</td> </tr> <tr> <td>Clemencia García de Senn</td> <td>02/01/2014 a 30/12/2014</td> </tr> </tbody> </table> <p>Es importante mencionar que las Guías metodológicas establecidas por el DAFP son vinculantes y se establecen como regla de cumplimiento.</p>	Funcionario	Período	Daniel Mauricio Rozo Garzón	29/01/2014 a 31/12/2014	Dora Inés Rey Martínez	20/01/2014 a 30/12/2014	Daniel Alberto Aguilar Corrales	02/01/2014 a 31/12/2014	Clemencia García de Senn	02/01/2014 a 30/12/2014	<p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>las instrucciones emitidas por el DAFP en lo correspondiente a lo establecido en la guía metodológica para la elaboración de un acuerdo de gestión.</p>
Funcionario	Período												
Daniel Mauricio Rozo Garzón	29/01/2014 a 31/12/2014												
Dora Inés Rey Martínez	20/01/2014 a 30/12/2014												
Daniel Alberto Aguilar Corrales	02/01/2014 a 31/12/2014												
Clemencia García de Senn	02/01/2014 a 30/12/2014												
<b>Ausencia de soportes y/o conceptos generalizados de lo facturado</b>													
9	<p>En la revisión efectuada al proceso de contratación celebrado con la Caja de Compensación Familiar/Compensar (Contrato de prestación de servicio de apoyo No 152 de 2013) y cuyo objeto corresponde a prestar servicios de apoyo a la gestión de la UPRA, para la organización, desarrollo, soporte técnico y logístico en la ejecución del plan de acción de la entidad (Modalidad de contratación Directa (Valor del Contrato \$130.003.742 CDP No 33913 del 10 de Sep. 2013 Rubro Servicio de Bienestar Social (\$50.003.742) y CDP No. 34313 del 10 de Sep. De 2013 Rubro: Estudios y Planificación del Ordenamiento de la propiedad de las tierras rurales (\$80.000.000) se evidenció:</p> <p>La existencia de 14 facturas por valor de \$116.254.151 cuyas certificaciones por parte del supervisor, generalizan el concepto del servicio prestado como "Apoyo a la gestión de la Upra,</p>	<p>Riesgo: Ausencia de documentación soporte.</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Las certificaciones del supervisor deben registrar el concepto específico que genera la obligación y se debe dejar asentado la documentación soporte que respalde el hecho económico. (Asistencias a talleres, exámenes de ingreso y egreso, mediciones del clima organizacional, etc.)</p>										



**INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA**

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
	<p>para la organización, desarrollo, soporte técnico y logístico". Sin embargo, observando las facturas remitidas por el proveedor (Compensar) se especifica la realización de talleres misionales, jornadas de inducción y tiqueteras, medición del clima organizacional, examen de ingreso y egreso, exámenes de optometría y salud ocupacional, entre otros.</p> <p>Por último, se evidenció un diferencial entre la factura remitida por el proveedor No. CO99-40290 (\$5.198.150) y el valor certificado por el Supervisor del contrato (\$5.181.150). De igual forma, este valor cuyo concepto corresponde a Medición de Clima organizacional no es equivalente con lo reportado en el informe del plan de acción 2013 que reposa en la oficina de talento humano, el cual asciende a (\$7,526,400).</p> <p>Lo anterior, se expone en virtud de que la auditoría no pudo observar dentro del expediente No 152 la documentación soporte y/o un registro claro y completo de los conceptos facturados que respalden los hechos económicos que se facturan.</p>		
<b>Diferencias en el cálculo y pago de horas extras</b>			
10	<p>En la revisión efectuada al adecuado cálculo de las horas extras evidenciamos que los formatos establecidos para tal fin, en algunos casos no establecen el total de las horas calculadas y autorizadas para pago y/o no registran el cálculo de las horas extras diurnas y nocturnas que sustentan el pago a efectuar. De igual forma, evidenciamos cálculos erróneos de horas extras, así:</p>	<p>Riesgo: Debilidades en los procesos de cálculo y revisión de horas extras</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de Ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Establecer un procedimiento de horas extras, orientando el mismo a cumplir con el número máximo de horas autorizadas por cada colaborador al igual que incluya lo siguiente: Registro y monitoreo de las horas extras laboradas y controles adecuados sobre los niveles de autorización, revisión, causación y pago</p>

Nº	Oportunidades de Mejora		Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="378 352 459 394">Funcionario</th> <th data-bbox="459 352 771 394">Situación Evidenciada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="378 394 459 737">Álvaro Estupiñán</td> <td data-bbox="459 394 771 737"> <p>1. Presenta las autorizaciones pero no establece las horas totales autorizadas para los meses de noviembre y diciembre. Este último mes no registra el cálculo de horas extras diurnas y/o nocturnas.</p> <p>2. El formato de Noviembre registra horas extras nocturnas mal calculadas, así: día 15 reportan (5) cuando debió registrarse (4.5). Así mismo, el día 20 se reportan 4 diurnas cuando debieron registrarse 5.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="378 737 459 997">Jairo Cubillos</td> <td data-bbox="459 737 771 997"> <p>1. Reporta cálculos inadecuados tanto de horas diurnas como de horas nocturnas así: 15 días en los cuales laboró de 6.30 am a las 20.00 pm se le cálculo (3.5 horas) cuando debió reportarse 4.5 horas.</p> <p>De igual forma, 2 días que reporta de las 8 am las 23 pm (se le liquidan 6 horas diurnas) cuando debieron reportarse 5 diurnas y una nocturna. Lo anterior fue evidenciado para el Mes de diciembre de 2013.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Funcionario	Situación Evidenciada	Álvaro Estupiñán	<p>1. Presenta las autorizaciones pero no establece las horas totales autorizadas para los meses de noviembre y diciembre. Este último mes no registra el cálculo de horas extras diurnas y/o nocturnas.</p> <p>2. El formato de Noviembre registra horas extras nocturnas mal calculadas, así: día 15 reportan (5) cuando debió registrarse (4.5). Así mismo, el día 20 se reportan 4 diurnas cuando debieron registrarse 5.</p>	Jairo Cubillos	<p>1. Reporta cálculos inadecuados tanto de horas diurnas como de horas nocturnas así: 15 días en los cuales laboró de 6.30 am a las 20.00 pm se le cálculo (3.5 horas) cuando debió reportarse 4.5 horas.</p> <p>De igual forma, 2 días que reporta de las 8 am las 23 pm (se le liquidan 6 horas diurnas) cuando debieron reportarse 5 diurnas y una nocturna. Lo anterior fue evidenciado para el Mes de diciembre de 2013.</p>			
Funcionario	Situación Evidenciada									
Álvaro Estupiñán	<p>1. Presenta las autorizaciones pero no establece las horas totales autorizadas para los meses de noviembre y diciembre. Este último mes no registra el cálculo de horas extras diurnas y/o nocturnas.</p> <p>2. El formato de Noviembre registra horas extras nocturnas mal calculadas, así: día 15 reportan (5) cuando debió registrarse (4.5). Así mismo, el día 20 se reportan 4 diurnas cuando debieron registrarse 5.</p>									
Jairo Cubillos	<p>1. Reporta cálculos inadecuados tanto de horas diurnas como de horas nocturnas así: 15 días en los cuales laboró de 6.30 am a las 20.00 pm se le cálculo (3.5 horas) cuando debió reportarse 4.5 horas.</p> <p>De igual forma, 2 días que reporta de las 8 am las 23 pm (se le liquidan 6 horas diurnas) cuando debieron reportarse 5 diurnas y una nocturna. Lo anterior fue evidenciado para el Mes de diciembre de 2013.</p>									
	*La muestra corresponde al mes de noviembre y diciembre de 2013, por la materialidad de la variación									
<b>Debilidades en la clasificación y administración documental</b>										
11	<p>El Proceso de Gestión de Talento Humano no ha formalizado las tablas de retención documental y los controles definidos y formalizados para la clasificación de la documentación, de conformidad con lo establecido en la Ley 594 de 2000 Artículo 24, y Acuerdo 039 de 2002 Artículo 1.</p> <p>Cabe resaltar que las tablas de retención documental facilitan el control y acceso a los documentos, facilita el manejo del archivo, contribuye con la racionalización de la producción documental e identifica y refleja las funciones del proceso.</p> <p>De igual forma, el área no ha formalizado un Inventario Único Documental de los expedientes bajo su custodia en concordancia a lo establecido por el Departamento Administrativo</p>		<p>Riesgo: Inexistencia de lineamientos base para el desarrollo de las funciones del proceso.</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de ocurrencia: Posible</p>	<p>✓ Formalizar y aplicar las tablas de retención documental del proceso.</p> <p>✓ Formalizar el inventario único documental de los expedientes bajo custodia en cumplimiento de las normatividad legal establecida.</p>						





**INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA**

CÓDIGO

VERSIÓN

1

FECHA



Nº	Oportunidades de Mejora	Riesgo, Impacto, Categoría	Recomendación
	de la Función Pública y el Archivo General de la Nación.		
<b>Ausencia de control y custodia de las evidencias de cumplimiento del PIC</b>			
12	<p>No se evidenció la totalidad de las evidencias de cumplimiento y ejecución de las actividades programadas correspondientes al Plan de Capacitación 2013. De las 21 actividades ejecutadas solo se observaron listados de asistencia de seis (6) de ellas.</p> <p>Lo anterior evidencia la falta de acompañamiento a la ejecución del PIC y la falta de control en la custodia de las evidencias y soportes de cumplimiento del mismo por parte del Proceso de gestión de Talento Humano.</p>	<p>Riesgo: Ausencia de soportes de gestión en el cumplimiento de los programas a cargo del Proceso de Talento Humano</p> <p>Impacto: Moderado</p> <p>Probabilidad de ocurrencia: Posible</p>	<p>Se recomienda llevar un control adecuado de cada una de las evidencias producidas en cumplimiento de las actividades ejecutadas y que hacen parte de los programas que están a cargo del Proceso de Talento Humano.</p>

