



Bogotá, D.C., julio 21 de 2017

## **AUTOCOMISORIO N° 9**

En desarrollo de las funciones de la Oficina de Control Interno, establecidas por la Ley 87/1993, Decretos 2113/1992, 2145/1999, 1537/2001, 208/2004 y Directiva Presidencial 02/2004, y en cumplimiento de la normatividad vigente, se determina practicar visita de Auditoría de seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con el GIT Talento Humano.

### **1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el cumplimiento del plan de mejoramiento, resultado de la auditoría integral realizada el año anterior al GIT Talento Humano, determinando su nivel de eficiencia, eficacia y calidad y el cumplimiento del Manual de Procedimientos, así como de la normatividad vigente.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Evaluar el cumplimiento del plan de mejoramiento suscrito con el GIT Talento Humano.

Identificar los porcentajes de cumplimiento en cada una de las áreas.

Evaluar la calidad de la realización de actividades administrativas identificadas como estrategias para subsanar los hallazgos.

### **3. ALCANCE**

La evaluación del seguimiento se practicará de manera selectiva a las actividades y/o procesos, sobre el período comprendido, entre la fecha de suscripción del plan y la fecha de la visita, aplicando las metodologías diseñadas por esta Oficina.

### **4. DESIGNACIÓN, TIEMPO DE ENTREGA Y NOTAS GENERALES**

La responsable para adelantar esta labor es la auditora Liliana Alcázar Caballero.

La evaluación se efectuará del 24 al 25 de julio de 2017. Se fija como fecha máxima de entrega del respectivo informe, revisado y corregido, el 17 de agosto de 2017.

  
**JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: María Fernanda Rivera (28.03.2017)



MEMORANDO 1300/

Bogotá,

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI 18-07-2017 09:44  
Al Contestar Cite Nr.:8002017IE6999-O1 - F:1 - A:0  
ORIGEN: Sd:66 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/PORRAS BUITRAGO  
DESTINO: \_ GESTION DEL TALENTO HUMANO/AMADO BARRERA LUIS  
ASUNTO: W/AUDITORIA DE SEGUIMIENTO AL GIT TALENTO HUMANO  
OBS: \_

PARA: Doctor Luis Alberto Amado Barrera, Coordinador GIT Talento Humano

DE: Jefe Oficina Control Interno

ASUNTO: Visita Auditoria Seguimiento

Respetado doctor Amado.


En desarrollo de la programación de Auditorias previstas para la dependencias del Instituto, se ha determinado practicar visita de Auditoria de Seguimiento al GIT Talento Humano; para el efecto, ha sido comisionada la doctora RUBBY LILIANA ALCAZAR CABALLERO quien realizará esta labor entre el 24 y 25 de julio del 2017.

Por lo anterior, comedidamente solicito a usted, presentar de manera oportuna la información, documentación y en general toda la colaboración que requiere la funcionaria comisionada para el desarrollo de la labor encomendada.

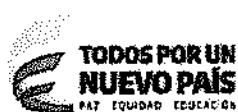
Posteriormente, remitiré informe detallado sobre el diagnóstico realizado, con las conclusiones y recomendaciones.

Cordialmente,

  
Jorge Armando Porras Buitrago  
Elaboro: María Fernanda Rivera Torres  
Reviso: Dr Jorge A. Porras

  
2-5





INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI 31-10-2017 08:47  
 Al Contestar Cite Nr.:8002017IE11743-O1 - F:1 - A:3  
 ORIGEN: Sd:126 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/PORRAS BUITRAGO  
 DESTINO: GESTION DEL TALENTO HUMANO/AMADO BARRERA LUIS  
 ASUNTO: INFORME AUDITORIA INTEGRAL GIT DE TALENTO HUMANO  
 OBS: FM

MEMORANDO 1300/

Bogotá,

PARA: Doctor Luis Alberto Amado Barrera, Coordinador GIT Talento Humano

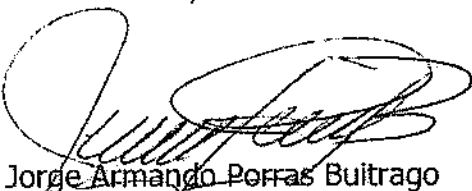
DE: Jefe Oficina Control Interno

ASUNTO: Informe Auditoria Integral GIT Talento Humano

Respetado Doctor Amado:

Para su conocimiento, amablemente remito Informe de Auditoría Integral adelantada en la vigencia 2016 por la Oficina de Control Interno al GIT Talento Humano.

Cordialmente,



Jorge Armando Porras Buitrago

Anexo: Tres (03) Folios  
 Elaboro: Luisa Fernanda Sánchez Mendoza





INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI 31-10-2017 08:49  
 Al Contestar Cite Nr.:8002017IE11744-01 - F:1 - A:3  
 ORIGEN: Sd:127 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/PORRAS BUITRAGO  
 DESTINO: SECRETARIA GENERAL/RIOS GARCIA DIANA PATRICIA  
 ASUNTO: INFORME AUDITORIA INTEGRAL GIT DE TALENTO HUMANO  
 OBS: FM

MEMORANDO 1300/

Bogotá,

PARA: Doctora Diana Patricia Ríos García, Secretaria General

DE: Jefe Oficina Control Interno

ASUNTO: Informe Auditoria de Seguimiento GIT Talento Humano

Respetada Doctora Diana Patricia:

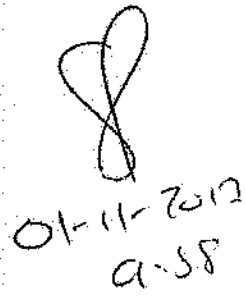
Para su conocimiento, amablemente remito Informe de Auditoría de Seguimiento realizado al Plan de Mejoramiento producto de la visita de Auditoría Integral adelantada en la vigencia 2016 por la Oficina de Control Interno al GIT Talento Humano.

Cordialmente,



Jorge Armando Porras Buitrago

Anexo: Tres (03) folios  
Elaboro: Luisa Fernanda Sanchez Mendoza



01-11-2017  
a.s.f.





**INFORME AUDITORIA DE SEGUIMIENTO  
AL PLAN DE MEJORAMIENTO  
GIT TALENTO HUMANO**

En cumplimiento del Plan Estratégico de esta Oficina, se practicó auditoría de seguimiento al cumplimiento del Plan de Mejoramiento suscrito con el GIT de Talento Humano como producto de la visita de auditoría integral practicada en el año 2016, obteniendo el siguiente resultado:

El Plan suscrito contempló 4 oportunidades de mejoramiento para adelantar, de las cuales se cumplieron totalmente 2, parcialmente 2 y no se ejecutaron 0. El cálculo porcentual se hace con 4 oportunidades de mejoramiento.

Evaluado el grado de cumplimiento de las estrategias recomendadas, se relaciona a continuación la calificación obtenida en el rango de 1 a 5.

**1. EVALUACION GIT DE TALENTO HUMANO  
AREA ADMINISTRATIVA**

	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>CALIFICACION</b>
1.1	Como resultado de la revisión del sistema a través del cual el GIT Planta y Carrera Administrativa ejerce control de las evaluaciones de desempeño, se evidenció que la D.T. Cesar no entregó las evaluaciones semestrales ni las evaluaciones consolidadas finales de sus funcionarios, correspondientes al periodo 2015-2016. Así mismo la D.T. Tolima no remitió la fijación de compromisos, la evaluación semestral ni la evaluación consolidada final del periodo 2015-2016 del funcionario Carlos Julio Ninco Polanía. Igual circunstancia acontece en sede central con el funcionario John Alexander Guarnizo.	GIT Talento Humano	Inmediato	5.0
1.2	Se observó en la Igacnet que no se puede acceder a los links relacionados con temas del GIT Planta y Carrera Administrativa como son el de Competencias Comportamentales, Guías Competencias Comportamentales Nivel Jerárquico, Evaluación del Desempeño igac, Lista de Elegibles y Acoso Laboral.	GIT Talento Humano	Inmediato	5.0
1.3	La CNSC no ha emitido las resoluciones de actualización, inscripción y	GIT Talento Humano	6 meses	4.0



	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>CALIFICACION</b>
	cancelación relacionadas con la información suministrada en 2012-2013 por el Igac, de tal forma, que ya van tres (3) años de espera para que el Instituto realice las cancelaciones de carrera. Esta situación afecta al funcionario cuando asciende en carrera administrativa y no se pueden cancelar las personas pensionadas o retiradas hasta que la CNSC autorice, siguiendo vinculados en carrera administrativa.			
1.4	Se evidenció en la auditoria que en los GIT auditados se presentan debilidades en cuanto a la foliación consecutiva de las carpetas, el diligenciamiento de los rótulos oficiales en las mismas y la organización de la documentación según la TRD correspondiente.	GIT Talento Humano	3 meses	3.5
<b>EN EL AREA ADMINISTRATIVA SE EJECUTÓ 17.5 PUNTOS DE 20 POSIBLES , PARA UN PORCENTAJE DE 87.50%</b>				

**RESULTADOS DEL ANALISIS GIT GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**PUNTAJE OBTENIDO 17.5 DE 20 PUNTOS POSIBLES, SIGNIFICA AVANCE REAL DEL 87.50%**

**Nota:** Las evidencias fueron proporcionadas por el funcionario designado por el Coordinador del GIT de Talento Humano.

**2- COMENTARIOS AL SEGUIMIENTO  
GIT TALENTO HUMANO**

**AREA ADMINISTRATIVA**

1.1 En la estrategia relativa a la falta de entrega de evaluaciones de desempeño, se evidenció que la D.T. Cesar remitió a Planta y Carrera Administrativa las evaluaciones semestrales y las evaluaciones consolidadas finales de sus funcionarios del periodo 2015-2016 con

memorando IE72 del 15/02/2017 e igualmente el GIT Servicios Administrativos entregó la fijación de compromisos, evaluación semestral y la evaluación consolidada final 2015-2016 del funcionario John Alexander Guarnizo a través del memorando interno de tramitación del 15/02/2017. En cuanto a la D.T. Tolima se adelantó gestión el 15/07/2016 con la UOC de Chaparral quien informó que la información faltante (fijación de compromisos, evaluación semestral y la evaluación consolidada final 2015-2016 de Carlos Julio Ninco Polanía) fue enviada a la Territorial y quedó de remitirlos a Sede Central. Con Resolución 1020 del 01/08/2016 se retira del servicio a Carlos Julio Ninco Polanía por fallecimiento, se da por terminado el encargo hecho al funcionario y se declara la vacancia definitiva del empleo que estaba desempeñando. Así mismo, con la Resolución 1333 del 19 de octubre de 2016 se acepta a la esposa del causante como beneficiaria de las prestaciones sociales.

Adicionalmente, se constató que el GIT Talento Humano realizó seguimiento a las dependencias de Sede Central, Territoriales y UOC en cuanto al diligenciamiento y entrega oportuna de la Evaluación Parcial de Desempeño Laboral 2016-2017 del periodo 01 de febrero al 31 de julio 2016 a través de correo electrónico del 29/07/2016, del 11/07/2016 y de la Circular 216 del 11/07/2016, entre otros.

Para el presente año, a través de la CI11 del 27/01/2017 se reiteró a los funcionarios de Sede Central, Territoriales y UOC el cumplimiento de la obligación de elaborar la Evaluación de Desempeño Laboral anual definitiva del periodo 01/02/2016 al 31/01/2017 y la fijación de Compromisos Laborales y Comportamentales del periodo anual y ordinario comprendido entre el 01/02/2017 al 31/01/2018 y la CI208 del 27/01/2017 sobre directrices de la Evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, se expidió la Resolución 90 del 19/01/2017 por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera y en periodo de prueba del IGAC. El GIT Talento Humano realizó jornadas de socialización el 1, 6, 8 y 9 de marzo de 2017 dirigidas a los funcionarios de Carrera Administrativa para absolver dudas respecto a la Concertación de Compromisos, cambios en la Evaluación del Desempeño y diligenciamiento del nuevo formato. Igualmente se remitió correo electrónico el 03/03/2017 a nivel nacional adjuntando el formato a diligenciar en el proceso de evaluación de desempeño y se realizan recomendaciones para el diligenciamiento de la evaluación.

1.2 Se observó en la Igacnet que ya se puede acceder a los links de temas relacionados con el GIT Talento Humano (Competencias Comportamentales, generación de Certificaciones Laborales Brigada-Copaso, Evaluación del Desempeño, Capacitación y Bienestar, Listas de Elegibles, Acoso Laboral Directorio de Brigadistas, Comisión de Personal y Plan de emergencias entre otros).

1.3 Sobre el retraso en la emisión de las resoluciones de actualización, inscripción y cancelación por falta de autorización por la CNSC, relacionada con la información suministrada en 2012-2013 por el Igac, se observó lo siguiente:

- Para la vigencia 2013 se presentaban 690 funcionarios de planta con derecho a tener el registro en carrera. Fueron verificadas cada una de las carpetas y se enviaron las solicitudes de actualización a la CNSC.
- Durante el 2014 se analizó la verificación del sistema de la CNSC sobre registro de carrera de los funcionarios, se evidenció el 23.88% de registro de los 690 funcionarios,



- que generaron 720 procesos de registro entre inscripciones, actualizaciones y cancelaciones.
- Para el 2015 se volvió a validar el sistema de la CNSC, pero como se presentó cambio de Coordinador de Registro de Carrera, nuevamente la CNSC volvió a solicitar información y aclaración sobre la situación de algunos funcionarios. Se brindó aclaración y se suministró la información solicitada. No hubo porcentaje de avance en cuanto a los registros.
  - En el 2016 se verificó de mayo a julio de 2016 el sistema de la CNSC, encontrándose un avance adicional del 73.06% de registros, es decir, más el 23.88% de los 720 registros que tocaba realizar. Se cumplió con el 96.94% de los registros (acumulado del 2013, 2014, 2015 y 2016) quedando pendiente el 3.06% a julio 30 de 2016. Adicionalmente se generaron nuevos procesos (123) de registros por renunciaciones, lo que aumentó el 3.06% al 8.6%.
  - Se solicitaron en el 2017 trámite de 51 de las 123 novedades nuevas pendientes, generadas en el 2016, y adicionalmente en el 2017 se incrementan 2.09% (12 registros más por renunciaciones o concursos), quedando un total de 134 novedades por registrar y se espera que al aprobar las 51 novedades enviadas en este año se disminuya al 38%.

Para el manejo y atención de este tema se cuenta con un sólo funcionario encargado y por ser esta tarea bastante dispendiosa se requiere de más personal soporte, que facilite la verificación de toda la información de cada uno de los funcionarios.

1.4 Se evidenció en la auditoría que para la vigencia 2017 se tiene una mayor organización de series documentales, se conoce y aplica el Manual Manejo de Archivos de Gestión y Central, se presenta una mejor organización del archivo conforme a las TRD, se vienen rotulando las carpetas, foliando los documentos y dando aplicación a las transferencias documentales. En algunas series documentales todavía se presentan debilidades en razón a que no se rotulan adecuadamente las carpetas (Seguridad y Salud en el Trabajo). Igualmente, no se rotula el mueble donde se archivan las carpetas y no se diligencia el inventario único documental, aunque el GIT Gestión Documental en la última visita de seguimiento realizada en el mes de agosto del presente año les explicó la forma de realizarlo.

### **3. CONCLUSIONES**

- Para la determinación del avance de las acciones realizadas por el GIT Talento Humano, se tuvieron en cuenta los hallazgos y recomendaciones contenidos en el informe de auditoría Integral presentado en el año 2016, para lo cual se determinó un plan de mejoramiento con el Coordinador del GIT y el jefe de la Oficina de Control interno, en el cual se establecieron 4 puntos de oportunidad para mejoramiento cuya validación se realizó conforme a las evidencias presentadas por el Coordinador del GIT. Es importante anotar que aunque se adelantaron las acciones para el tratamiento de las oportunidades de mejora, el Plan de Mejoramiento junto con las estrategias definidas no fue remitido a la Oficina de Control Interno.
- En el seguimiento realizado se obtuvo un resultado de 17.5 puntos del total de 20 posibles, para una ejecución del 87.5% del plan de mejoramiento.



- Se evidenció la gestión adelantada por el GIT para la entrega de las evaluaciones semestrales y las evaluaciones consolidadas finales del periodo 2015-2016 de los funcionarios de la D.T. Cesar remitidos con memorando IE72 del 15/02/2017 e igualmente con el GIT Servicios Administrativos para la entrega de la fijación de compromisos, evaluación semestral y la evaluación consolidada final 2015-2016 de Alexander Guarnizo realizada con memorando interno de tramitación del 15/02/2017. Así mismo, se gestionó con la UOC de Chaparral el envío de la fijación de compromisos, evaluación semestral y evaluación consolidada final 2015-2016 de Carlos Julio Ninco Polanía, a través del correo electrónico del 15/07/2016. Se constató mediante Resolución 1020 del 01/08/2016 su retiro del servicio por fallecimiento.
- Con relación a la funcionalidad de los links sobre temas propios del GIT Talento Humano, se observó en la Igacnet que ya se puede acceder a los mismos y se encuentra actualizada su información.
- Se adelantó gestión con la CNSC para obtener la autorización para la emisión de las resoluciones de actualización, inscripción y cancelación, para disminuir el retraso que se venía presentando con la información suministrada en 2012-2013 por el Igac. Se verificó que para el 2016 se cumplió con el 96.94% de los registros (acumulado del 2013, 2014, 2015 y 2016) quedando pendiente el 3.06% a julio 30 de 2016. Como en esa vigencia se generaron nuevos procesos (123) de registros por renunciaciones, se aumentaron del 3.06% al 8.6% los registros pendientes. En el 2017 se han tramitado 51 de las 123 novedades nuevas pendientes, generadas en el 2016, y adicionalmente en el 2017 se incrementan 2.09% (12 registros más por renunciaciones o concursos), quedando un total de 134 novedades por registrar y se espera que al aprobar las 51 novedades enviadas en este año se disminuya al 38%.
- Para la vigencia 2017 se cuenta con una mayor organización de series documentales, se conoce y aplica el Manual Manejo de Archivos de Gestión y Central, se presenta una mejor organización del archivo conforme a las TRD, se vienen rotulando las carpetas, foliando los documentos y dando aplicación a las transferencias documentales. No obstante, en algunas series documentales todavía se presentan debilidades en razón a que no se rotulan adecuadamente las carpetas (Seguridad y Salud en el Trabajo). Igualmente, no se rotula el mueble donde se archivan las carpetas y no se diligencia el inventario único documental.

#### **4. RECOMENDACION**

- Con el liderazgo del Coordinador del GIT de Talento Humano, la participación activa de los funcionarios y el apoyo del GIT Gestión Documental, se deben adelantar las acciones necesarias para mitigar las debilidades que todavía se presentan respecto a la rotulación adecuada de las carpetas y el diligenciamiento del inventario único documental.



- Continuar con la labor que se viene adelantando para mantener al día la emisión de las resoluciones de actualización, inscripción y cancelación de funcionarios de carrera administrativa, para lo cual es indispensable que el GIT Talento Humano designe personal de apoyo que permita adelantar esta tarea con la oportunidad requerida.



**JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO**  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Liliانا Alcázar Caballero  
Revisó: Jorge Armando Porras Buitrago