



MEMORANDO

1200

FECHA: Medellín, 15 de octubre de 2021

PARA:

JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ

RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

RECTORÍA

DE:

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO

DIRECTOR OPERATIVO

ASUNTO: Remisión informe definitivo e informe ejecutivo de auditoría legal a planes de mejoramiento individual, vigencia 2020.

Respetado doctor:

Con fundamento en la Ley 87 de 1993, la Ley 909 de 2004, la Circular 100-003 de 2010, orientaciones para el manejo de los planes de mejoramiento individual, la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y el plan general de auditoría – PGA 2021, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria de enero 29 de 2021, me permito hacer entrega del informe correspondiente a la auditoría de cumplimiento a planes de mejoramiento individual, vigencia 2020.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente actualmente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, que se presentaron los resultados obtenidos a los responsables de la unidad auditable al interior de la Institución, por tanto, son conocedores de las situaciones identificadas.

Por lo antes expuesto, me permito presentar el informe de auditoría y el informe ejecutivo, que contiene una síntesis de los resultados obtenidos en la misma.

Finalmente, y en aras de la mejora continua de la Institución, de forma respetuosa, le





informo que la Institución dispone de cinco (5) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento, en el que establezcan las acciones a que haya lugar a fin de subsanar las deficiencias evidenciadas.

Quedo atento a cualquier inquietud.

Cordialmente,

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
DIRECTOR OPERATIVO
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Anexos: () folios



INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO

Acreditados
en **ALTA CALIDAD**

WWW.COLMAYOR.EDU.CO





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

Acreditados
en **ALTA CALIDAD**



WWW.COLMAYOR.EDU.CO

**INFORME DEFINITIVO
PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL
VIGENCIA 2020**

DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Equipo:

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
Director Operativo de Control Interno

CLARA ENITH GUTIÉRREZ LÓPEZ
Profesional Control Interno

MARYSOL VARELA RUEDA
Profesional Control Interno

CAROL ROCÍO RODRÍGUEZ CIRO
Profesional Control Interno

**Medellín
Octubre 15 de 2021**

VIGILADO Por el Ministerio de Educación Nacional



Alcaldía de Medellín



Contenido

PRESENTACIÓN	6
1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA	7
2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE	7
3. CRITERIOS DE AUDITORÍA	8
4. OBJETIVOS	9
4.1 OBJETIVO GENERAL	9
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
5. METODOLOGÍA	9
6. LIMITACIONES	11
7. MUESTRA	11
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	12
8.1 HALLAZGOS	14
9. CONCLUSIONES	39
10. RECOMENDACIONES	39
11. GLOSARIO	39
12. ANEXOS	39
13. BIBLIOGRAFÍA	39





Lista de tablas

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable	7
Tabla 2. Criterios de la auditoría	8
Tabla 3. Técnicas de Auditoría	10
Tabla 4. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.	12
Tabla 5. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.	13
Tabla 6. Incumplimiento normativo con relación a la suscripción de planes de mejoramiento individual	14
Tabla 7. Situaciones identificadas evaluación de desempeño laboral febrero 1º de 2020 a enero 31 de 2021	17
Tabla 8. Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020	23
Tabla 9. Evaluación puntos de Control	30
Tabla 10. Riesgo residual	31
Tabla 11. Evaluación puntos de Control	34
Tabla 12. Riesgo residual	35





Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Probabilidad inherente	Ilustración 2. Impacto inherente	29
Ilustración 3. Riesgo inherente		30
Ilustración 4. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor		32
Ilustración 5. Probabilidad inherente	Ilustración 6. Impacto inherente	33
Ilustración 7. Riesgo inherente		33
Ilustración 8. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor		36





PRESENTACIÓN

La Dirección de Control Interno de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, con fundamento en la Ley 87 de 1993 por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones, la Circular 100-003 de 2010, orientaciones para el manejo de los planes de mejoramiento individual, la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y el plan general de auditoría – PGA 2021, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria de enero 29 de 2021, realizó auditoría legal a Planes de Mejoramiento Individual, vigencia 2020.

La actividad de auditoría interna de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a la Institución a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, controles y gobierno, a través de servicios de aseguramiento y consultoría.

Para el desarrollo de esta auditoría, se aplicaron técnicas como consulta, inspección y rastreo de información a las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios públicos adscritos a carrera administrativa, funcionarios de libre nombramiento y remoción y funcionarios en periodo de prueba, que tuvieron como propósito fundamental, verificar el cumplimiento de las disposiciones legales con relación a planes de mejoramiento individual.

Finalmente, a partir de esta auditoría es importante se establezcan las acciones, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, corrección, evaluación y de mejoramiento continuo del proceso o procesos a que haya lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales inherentes en la materia.





1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La información suministrada por el proceso gestión del talento humano, con relación a los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, funcionarios de libre nombramiento y remoción y funcionarios en periodo de prueba, vigencia 2020.

Planes de mejoramiento individual suscritos para el período evaluado.

Plan de mejoramiento suscrito por la Institución como resultado de la última auditoría realizada por parte de la Dirección de Control Interno, a esta unidad auditable.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

A continuación, se relacionan riesgos identificados considerando la valoración que de ellos efectuó la Institución en su última revisión.

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable.

Riesgo	Descripción	Observación
Incumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales (...). ¹	Se materializó. Ver capítulo 8 de este informe
Riesgo de fraude	"Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultamiento o violación de confianza" ²	No se materializó para el período evaluado.
Inexactitud en la información	Información errada, imprecisa, incompleta, que no corresponda al período evaluado y por ende puede derivar en decisiones equivocadas con perjuicios para la Institución.	No se materializó para el período evaluado.
Riesgo de imagen o reputacional	Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecte la imagen, buen nombre o reputación de una organización ante sus clientes y partes interesadas. ³	No se materializó para el período evaluado.

Fuente: Mapa de riesgos de gestión, Mapa de riesgos de Corrupción, Manual gestión de riesgos (anexo 1 tipo de riesgos), Dirección de Control Interno, Instituto de Auditores Internos de Colombia.

Elaboró: Profesional de Control Interno.

¹ <https://www.colmayor.edu.co/wp-content/uploads/2020/12/MAPA-DE-RIESGOS-DE-GESTION-2020.pdf>

² <https://www.iiacolombia.com/lanotadeldia6b.php>

³ <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true>





3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

“Se entiende por criterios de auditoría, el conjunto de políticas, prácticas, procedimientos o requisitos frente a los cuales el auditor, en ejecución de su trabajo, compara las evidencias obtenidas.”⁴

Tabla 2. Criterios de la auditoría

Norma	Concepto
Ley 87 de 1993	“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.”
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.”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
Circular 100-003 de 2010	“Orientaciones para el manejo de los Planes de Mejoramiento Individual”
Acuerdo 20181000006176 de 2018	“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Público de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.”
Anexo Técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018	Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
Resolución 090 del 29 de abril de 2020	“Por Medio de la cual se establece la conformación de las líneas de defensa al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y se asignan responsabilidades a las mismas, de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI.”

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703462/CIRCULAR+100-003+DE+2010+DAFP.pdf/380bb218-b53e-4e39-ade2-771feecf031c?version=1.0&t=1499861378033>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685#23>
https://www.cns.gov.co/DocumentacionCNSC/Normatividad_y_Doctrina/Acuerdos/Anexo%2020181000006176.pdf
<http://isolucion.colmayor.edu.co/Isolucion4/BancoConocimiento/UCMA/4/487a6143967b4acb9337547a4da28d5d/Resolucion090de2020PormediodelacualehacelaConformacionyasnacinderesponsalidadeslineasdedefensaInstitucinUniversitariaColegioMayordeAntioquia.pdf>

Elaboró: Profesional de Control Interno

⁴ <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/6225-alcance-o-criterio-de-auditoria#:~:text=De%20otra%20parte%2C%20se%20entiende,trabajo%2C%20compara%20las%20evidencias%20obtenidas.>





4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos por los funcionarios de la Institución durante la vigencia 2020, con el propósito de determinar si estos planes si están asociados al cumplimiento de los objetivos de desempeño y de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Institución, a fin de lograr la eficiencia y la eficacia del servicio público.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la existencia de planes de mejoramiento individual, como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, durante la vigencia 2020.
- Evaluar la existencia y aplicación de controles dispuestos por la Institución para realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual, suscritos como resultado de las evaluaciones de desempeño, de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, durante la vigencia 2020.
- Verificar la efectividad de los controles dispuestos por la Institución para realizar seguimiento los Planes de Mejoramiento Individual, suscritos como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, durante la vigencia 2020.

5. METODOLOGÍA

Como metodología empleada en el desarrollo de la auditoría, se utilizaron las técnicas descritas a continuación.





Tabla 3. Técnicas de Auditoría

Técnica	Descripción
Consulta	• Se realizan preguntas al personal del proceso auditado o a terceros y obtener sus respuestas bien sean orales o escritas. • Los tipos de consulta más formales incluyen entrevistas, encuestas y cuestionarios.
Inspección	• Se estudian documentos y registros, y en examinar físicamente los recursos tangibles. • Los auditores internos deben reconocer y considerar su nivel de competencia (en otras palabras, su capacidad para comprender lo que leen y lo que ven).
Rastreo	• Se realiza específicamente para probar la integridad de la información documentada o registrada.

Fuente: http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual//document_library/bGsp2ijUBdeu/view_file/34219645

Elaboró: [Profesional de Control Interno](#)

- Revisión de reportes de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, con relación a concertaciones aprobadas.
- Revisión de reportes de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, con relación a nuevas concertaciones.
- Revisión de reportes de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, con relación a evaluaciones por Entidad.
- Revisión de información suministrada por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, con relación a la Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
- Verificar el cumplimiento de disposiciones legales para Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
- Verificar el cumplimiento de disposiciones legales con relación a Planes de Mejoramiento Individual.





- Determinar la existencia, aplicación y efectividad de los controles dispuestos por la Institución para el manejo de Planes de Mejoramiento Individual.
- Realizar mesas de trabajo al interior de la Dirección de Control Interno, para analizar los resultados obtenidos.
- Mesa de trabajo realizada con Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, para socialización de situaciones identificadas.
- Documentar resultados y revisar con Director Operativo de Control Interno para su posterior envío a Líder del proceso Gestión del Talento Humano.
- Analizar respuesta presentada por el auditado.
- Documentar y radicar respuesta al auditado.
- Documentar y radicar informe de auditoría.
- Solicitar la formulación del plan de mejoramiento.
- Solicitar la evaluación de la actividad de auditoría.

6. LIMITACIONES

Para realizar la validación de la información, con relación a la evaluación del desempeño laboral, se debió requerir la misma al Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, dado que la Comisión Nacional del Servicio Civil, indicó que la oficina de control interno, no cuenta con ningún rol adicional en el aplicativo EDL-APP, por tanto y teniendo en cuenta que el Jefe de Personal cuenta con acceso a los diferentes módulos, fue necesario realizar el requerimiento de información al proceso antes mencionado.

7. MUESTRA

No aplica.





8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- Para dar cuenta de los resultados de auditoría, fue necesario revisar la información inherente a la evaluación de desempeño laboral, de acuerdo con lo que se determina en la normatividad:

1. Ley 909 de 2004, en relación a lo que establece con relación a la evaluación de desempeño.
2. El Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que hace parte del Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo que determinan con relación a la evaluación de desempeño laboral y planes mejoramiento individual.
3. La Circular Externa No. 100-003 del 20 de abril de 2010, que establece orientaciones para el manejo de los planes de mejoramiento Individual.

- **Funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia adscritos a carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción para los que se debió realizar evaluación del desempeño laboral.**

A continuación se relacionan los funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia adscritos a carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con su respectivo resultado en la evaluación de desempeño realizada para el período comprendido entre el 1º de febrero de 2020 y 31 de enero de 2021.

Tabla 4. Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021	
Funcionario	Calificación definitiva
Ricardo Abel Macías Mesa	93.38
Odila Jeannette Rodríguez Gómez	97
Caridad Cardona Cano	94.36
Luz Mary Ramírez Montoya	75.94





Funcionarios adscritos a carrera administrativa, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021	
Funcionario	Calificación definitiva
Liliana María Amaya Gutiérrez	82.18
Mónica María Manco Parra	98.5
Claudia Edid Aredondo Hernández	100
Norela Orozco Cárdenas	95.75
Mónica Bibiana Figueroa Gómez	96.78
Juan Esteban Vélez Pérez	97
Henry García Toro	95.73
Juan Diego Villa	100
Luis Miguel Vallejo Agudelo	99.26

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional de la Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 5. Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo 1º de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.	
Funcionario	Calificación definitiva
Beatriz Elena Millán Murillo	97
Sandra Patricia Giraldo Bustos	97

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional de la Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Para las funcionarias Luz Mary Ramírez Montoya y Liliana María Amaya Gutiérrez, los evaluadores no suscribieron un plan de mejoramiento individual, considerando el resultado de la evaluación de desempeño correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2020, situación que contraría las disposiciones legales vigentes en la materia.

De otro lado, en análisis realizado a los reportes de Evaluación del Desempeño Laboral, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, suministrados por el líder del proceso Gestión del Talento Humano, se evidenciaron oportunidades de mejora que se describen a continuación.





8.1 HALLAZGOS

8.1.1 Incumplimiento en la normatividad legal vigente en materia de planes de mejoramiento individual

Se identificó en el Reporte 1613761371942 Evaluaciones por Entidad a feb 19-2021, suministrado por el Líder del proceso el 29 de junio de 2021 (en el marco de la auditoría de seguimiento a los planes de mejoramiento internos y externos), para las funcionarias Luz Mary Ramírez Montoya y Liliana María Amaya Gutiérrez, incumplimiento normativo con relación a la suscripción de planes de mejoramiento individual que se debió realizar, de acuerdo a la calificación obtenida para el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021 con valor cualitativo aceptable, como se detalla a continuación:

Tabla 6. Incumplimiento normativo con relación a la suscripción de planes de mejoramiento individual

Reporte Evaluaciones por Entidad									
Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Calc. Funcional	Calc. Comportamental	Valor Cualitativo	Valor Total Def.	Fecha Creación	Motivo Evaluación	Evaluador
Luz Mary Ramírez Montoya	01/08/2020	31/01/2021	74	8.88	ACEPTABLE	71.9	04/02/2021	SIN MOTIVO REGISTRADO	Juan David Gómez Flórez
Liliana María Amaya Gutierrez	01/08/2020	31/01/2021	77.5	9.09	ACEPTABLE	74.88	04/02/2021	SIN MOTIVO REGISTRADO	Juan David Gómez Flórez

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional de la Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano.

Hojas de vida funcionarias adscritos a carrera administrativa.

Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior permite determinar incumplimiento a lo que señala el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Circular 100-003 del 20 de abril de 2010, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Determina Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, en el Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba:

(...)





“III. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.”⁵

(...)

“- Evaluaciones parciales semestrales en período anual.”⁶

(...)

“Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:”⁷

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9

Tomado de Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

De otro lado se determinó incumplimiento a lo dispuesto en la Circular Externa No. 100-003 del 20 de abril de 2010:

“PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL

El Plan de Mejoramiento Individual es un elemento del Modelo Estándar de Control Interno, el cual se debe realizar en forma concertada entre el responsable de la Dependencia y el servidor. Para los empleados de carrera administrativa se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño. Para los provisionales los resultados de la evaluación realizada, que corresponda por el nivel del cargo y para los empleados del libre nombramiento y remoción los acuerdos de gestión (cuando apliquen).

⁵ https://www.cnscc.gov.co/DocumentacionCNSC/Normatividad_y_Doctrina/Acuerdos/Anexo%2020181000006176.pdf

⁶ Ídem al anterior

⁷ Ídem al anterior





Para lograr este objetivo, se realizará una retroalimentación que se llevará a cabo en los quince (15) primeros días hábiles luego de la comunicación de los resultados de la evaluación realizada, donde se analizarán las acciones de mejora a seguir para fortalecer los conocimientos, las competencias laborales, la conducta laboral y el cumplimiento de los acuerdos de gestión, según el caso; y de esta forma, lograr el desarrollo integral del servidor público que labora en la entidad.

“Retroalimentar es entregar sobre los aspectos críticos del servidor, para ayudar a mejorar su desempeño y conducta y generar espacios de reflexión que conlleven al desarrollo Humano”

Para la elaboración del Plan de Mejoramiento Individual, deben tenerse en cuenta, los criterios analizados, es necesario hacer referencia a los hechos, no a las personas. Abordar los sentimientos del otro y escuchar más allá de las palabras. Animar al otro a expresar sus puntos de vista y a establecer para su mejoramiento acciones, compromisos o acuerdos claros, concretos y evidenciables.”⁸

Como posibles causas se identificaron

- Deficiencias en la aplicación de los principios de autocontrol y autogestión que determina el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Deficiencias en el Sistema de Control Interno Institucional.

Lo antes expuesto llevó a la Institución a incurrir en un riesgo de “incumplimiento normativo” el cual podría derivar en desacierto en la toma de decisiones e incluso en investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 1	Reporte Evaluaciones por Entidad Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 29 de junio de 2021.

⁸ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703462/CIRCULAR+100-003+DE+2010+DAFP.pdf/380bb218-b53e-4e39-ade2-771feecf031c?version=1.0&t=1499861378033>





8.1.2 Deficiencias en el Sistema de Control Interno

Se observaron deficiencias en el Sistema de Control Interno de la Institución, dado que, persisten varias situaciones que habían sido identificadas en la auditoría legal que se llevó a cabo por parte de la Dirección de Control Interno, a esta unidad auditable, en la vigencia 2020. A continuación, se relacionan las situaciones identificadas en la vigencia actual.

Tabla 7. Situaciones identificadas evaluación de desempeño laboral febrero 1º de 2020 a enero 31 de 2021

Situaciones identificadas evaluación de desempeño laboral febrero 1 de 2020 a enero 31 de 2021			
Funcionarios Adscritos a Carrera Administrativa			
Hecho	Evidencia		Criterio
Deficiencias en la concertación de compromisos en periodo anual u ordinario para la funcionaria adscrita en carrera administrativa, relacionada a continuación, dado que se creó y aprobó concertación de compromisos, por fuera de los términos establecidos para realizarlo (21 de febrero de 2020).	En Reporte Concertaciones Aprobadas, de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC - Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP, suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 9 de septiembre de 2020, se identificó que la fecha de creación y aprobación de la concertación quedó por fuera de los términos establecidos para realizarla.		• Ley 909 de 2004. • Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Deficiencias en la concertación de compromisos para funcionario en periodo de prueba	En Reporte 1629926174532 Concertación Nueva, se identificó: "Contando la concertación de compromisos desde el 3 de agosto de 2021 (fecha en la que le líder del proceso Gestión del Talento Humano, envía correo al Vicerrector Académico indicando que se creó en el aplicativo EDL de la CNSC el funcionario Juan Diego Villa Carvajal), la aprobación de la misma, quedó por fuera de los términos legalmente establecidos para realizarla."		• Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. • Circular Externa No. 0009 de 2020, proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
No suscripción de planes de mejoramiento individual funcionarias Luz Mary Ramírez Montoya y Liliana María Amaya Gutiérrez, para el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, de acuerdo a resultado de calificación con valor cualitativo aceptable.	No se evidenció en hojas de vida funcionarios adscritos a carrera administrativa la suscripción de planes de mejoramiento individual, información que se verificó con Líder del Proceso Gestión del Talento Humano.		• Guía para la evaluación del desempeño laboral, febrero de 2020, Presidencia de la República. • Artículo 2.2.21.5.5 Decreto 1083 de 2015. • Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018. • Circular 100-003 del 20 de abril de 2010.

Fuente: Reportes de la Comisión Nacional del Servicio Civil suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano.

Hojas de vida funcionarios adscritos a carrera administrativa

Elaboró: Profesional de Control Interno





Lo antes descrito permite determinar incumplimiento a la Ley 87 de 1993:

“ARTÍCULO 1º. Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

ARTÍCULO 2º. Objetivos del sistema de Control Interno.

(...)

b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;

(...)

g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;”⁹

Decreto 1499 de 2017 - Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4, de marzo de 2021, que forma parte integral de Decreto, a saber:

Con relación a la política de control interno, en el componente:

“5. Actividades de monitoreo: su propósito es desarrollar las actividades de supervisión continua (controles permanentes) en el día a día de las actividades, (...) que permiten valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.”¹⁰

⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

¹⁰

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-+Versi%C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/89cdee1e-2670-829b-d9d1-f1999abd1789?t=1620912368879>





Señala, además, el citado manual, con relación a las responsabilidades de las líneas de defensa:

En lo inherente a la primera línea de defensa (evaluadores y evaluados):

- *El conocimiento y apropiación de las políticas, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.*¹¹
- *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.*¹²

Con relación a la segunda línea de defensa (comisión de personal):

- *Aseguramiento de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.*

(...)

- *Establecimiento de los mecanismos para la autoevaluación requerida (...).*¹³

Resolución interna No. 090 de abril 29 de 2020, con relación a las responsabilidades conferidas a la 1ra y a la 2ª línea de defensa.

Primera línea de defensa (evaluadores y evaluados):

“El conocimiento y apropiación de las políticas, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.

*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.*¹⁴

¹¹

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeación+C3%B3n+y+Gestión+C3%B3n+MIPG+-+Versión+C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/89cdee1e-2670-829b-d9d1-f1999abd1789?t=1620912368879>

¹² Ídem al anterior

¹³ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeación+C3%B3n+y+Gestión+C3%B3n+MIPG+-+Versión+C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/89cdee1e-2670-829b-d9d1-f1999abd1789?t=1620912368879>

¹⁴ <http://gmas.colmayor.edu.co:8080/gmas/downloadFile.public?repositorioArchiv=000000000063&ruta=/documentacion/0000000093/0000000054>





Segunda línea de defensa (comisión de personal):

“Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.

(...)

Establecimiento de los mecanismos para la autoevaluación requerida (...)¹⁵

Como posibles causas se identificaron

- Deficiencias en el análisis de los resultados de la última auditoría practicada a esta unidad auditable, para identificar la causa raíz de cada uno de los hallazgos, lo que conlleva a ineficiencias administrativas, incumplimientos normativos, reprocesos y posibles sobrecostos.
- Deficiencias en el componente ambiente de control.

Lo antes expuesto llevó a la Institución a incurrir en la materialización de un riesgo como el de “incumplimiento normativo”, el que, a su vez, derivó en reprocesos administrativos y podría dar lugar a desacierto en la toma de decisiones e incluso en investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

8.1.3 Deficiencias en las responsabilidades que tiene a cargo la 2ª línea de defensa

Se observaron deficiencias para dar cumplimiento a las responsabilidades que tiene a cargo la 2ª línea de defensa, dado que, se identificaron situaciones con relación a la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa, a saber:

- Deficiencias en la concertación de compromisos en periodo anual u ordinario para funcionaria adscrita en carrera administrativa.

¹⁵ Ídem al anterior





- Deficiencias en la concertación de compromisos para funcionario en periodo de prueba.
- No suscripción de planes de mejoramiento individual.

Situaciones que se habían identificado en auditoría realizada a esta unidad auditable en la vigencia anterior.

Lo anterior permite determinar incumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004:

ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal¹⁶

(...)

“2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos (...) y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. (...),”¹⁷

Se observó, además, incumplimiento a lo establecido en el Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que hace parte del Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

“ARTICULO 21. ANEXO TÉCNICO. Las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral se encuentran contenidas en el documento denominado: “Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba”,¹⁸

“II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES.

(...)

¹⁶ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

¹⁷ Ídem al anterior

¹⁸ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>





- **Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces.**

Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral.”¹⁹

Como posibles causas se identificaron

- Deficiencias en el análisis de los resultados de la última auditoría practicada a esta unidad auditable, para identificar la causa raíz de cada uno de los hallazgos.
- Deficiencias en el componente ambiente de control.

Lo antes expuesto llevó a la Institución a incurrir en la materialización de un riesgo como el de “incumplimiento normativo”, el que, a su vez, derivó en reprocesos administrativos y podría dar lugar a desacierto en la toma de decisiones e incluso en investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 1	Reporte Concertaciones Aprobadas. Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 31 de agosto de 2020.
No. 2	Reporte Nuevas Concertaciones. Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 14 de junio de 2020.
No. 3	Reporte Evaluaciones por Entidad Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 14 de junio de 2020.
No. 4	Listado de funcionarios adscritos a carrera administrativa, suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano

¹⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>





8.1.4 Seguimiento a acciones propuestas en plan de mejoramiento vigencia 2020

En el seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento propuesto por la Institución, como resultado de la auditoría realizada en la vigencia 2020, a esta unidad auditable, se estableció:

Tabla 8. Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020

Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020					
Hallazgo	Acción propuesta	Análisis realizado por la Dirección de Control Interno	Seguimiento	Cumplimiento	Efectividad
1	Como lo indica la norma, el evaluador podrá establecer un plan de mejoramiento individual de acuerdo a los niveles de desarrollo de los compromisos comportamentales. No obstante se consultará con el evaluador si se va a realizar plan de mejoramiento.	No se propone acción, por tanto, es necesario que la Institución implemente acciones y determine: qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, para evitar la materialización de riesgos. Ahora, las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes El plan de mejoramiento debió suscribirse para la evaluación parcial correspondiente al periodo referenciado en el hallazgo de auditoría (1 de agosto de 2019 al 31 de enero de 2020), la respuesta a este hallazgo se allegó el 21 de septiembre, es decir, pasados 7 meses sin que se hubieran establecido acciones	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. Para la vigencia actual, se identificó en el hallazgo 1 una situación similar para dos funcionarias adscritas a carrera administrativa (Luz Mary Ramírez Montoya y Liliana María Amaya Gutiérrez), para las que se debió suscribir plan de mejoramiento por la evaluación parcial correspondiente al periodo 1 /08/2020 al 31/01/2021.	0%	0%
2	Cabe anotar que algunas de las inconsistencias se presentaron debido a que se tuvieron que realizar algunas correcciones a las evaluaciones lo que al parecer afectó las fechas de concertación. Cuando se vaya a realizar la concertación de compromisos se enviará los links de los tutoriales a los evaluadores y evaluados. Así mismo durante el tiempo que se realice la creación de las concertaciones se monitoreará y descargará permanentemente el informe a fin de hacer seguimiento. Desde TH estaremos pendientes de las fechas y el procedimiento	La acción es pertinente, se evaluará la efectividad de la misma posteriormente. No obstante, Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 Si bien, se identificó en soportes suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, correos con las cartillas para evaluadores link para ver tutoriales, para el periodo auditado; se identificaron inconsistencias con relación a: - Concertación de compromisos para el periodo anual u ordinario. - Concertación de compromisos para funcionario en periodo de prueba. - Evaluaciones parciales	100%	0%





Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020					
Hallazgo	Acción propuesta	Análisis realizado por la Dirección de Control Interno	Seguimiento	Cumplimiento	Efectividad
			- No suscripción de plan de mejoramiento.		
3	Desde TH se hará seguimiento al personal nuevo que ingrese, se llevará control asociándolo al acta de posesión con el fin de realizar las concertaciones una vez ingrese.	La acción es pertinente, se evaluará la efectividad de la misma posteriormente. No obstante, Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 Se identificó para esta vigencia, inconsistencia con relación a la concertación de compromisos para un funcionario (Juan Diego Villa Carvajal) adscrito a carrera administrativa. en periodo de prueba.	0%	0%
4	Las situaciones presentadas se dieron por desconocimiento de la norma, sin embargo se establecerán los controles cuando se presenten este tipo de novedades.	No se propone acción, por tanto, es necesario que la Instrucción establezca acciones en las que se defina qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, para evitar la materialización de riesgos. El desconocimiento de la norma, no evita que la Institución incurra en la materialización de riesgos. Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. Para la vigencia actual, se identificó en el hallazgo 1 una situación similar para un funcionario adscrito a carrera administrativa (Luis Miguel Vallejo Agudelo), con deficiencias en evaluación parcial.	0%	0%
5	Cabe anotar que la mayoría de evaluaciones del periodo 2019-1 quedaron mal calificadas. Se advierte que por asesora de la CNSC estas evaluaciones se anularon y se volvieron a realizar de manera correcta, por ello figuran con fecha posterior (se anexa informe generado en diciembre de 2019). Si bien la revisión se realizó en el mes de enero de 2020, estas evaluaciones se habían realizado en los tiempos establecidos (ver informe). No obstante, para el segundo periodo las evaluaciones se realizaron dentro de los tiempos establecidos salvo aquellas que fueron sujetas a corrección. Sin embargo desde el área de Th seguiremos con el monitoreo y control de las fechas establecidas por la norma	Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. No obstante, la situación no se presentó en el periodo evaluado.	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado





Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020

Hallazgo	Acción propuesta	Análisis realizado por la Dirección de Control Interno	Seguimiento	Cumplimiento	Efectividad
6	Se tendrá en cuenta lo establecido en la normatividad respecto a la interrupción del periodo de prueba para ingresos futuros que por desconocimiento no se aplicó.	No se propone acción, por tanto, es necesario que la Instrucción establezca acciones en las que se defina qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, para evitar la materialización de riesgos. Ahora, las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. No obstante, la situación no se presentó en el periodo evaluado.	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado
7	Tal situación se presentó por desconocimiento del procedimiento, no obstante se realizará la retroalimentación y se tendrá en cuenta estos casos para futuras novedades	No se propone acción, por tanto, es necesario que la Instrucción establezca acciones en las que se defina qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, para evitar la materialización de riesgos. El desconocimiento de la norma, no evita que la Institución incurra en la materialización de riesgos. Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes.	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. No obstante, la situación no se presentó en el periodo evaluado.	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado	Pendiente por evaluar, considerando que la situación no se presentó en el periodo evaluado
8	Se continuará enviando las cartillas sobre evaluación de desempeño a los evaluadores y evaluados, adicionalmente se remitirá los links para los videos que hablan del tema. Desde talento humano se realizará igualmente el análisis y estudio del tema a fin de evitar incumplimientos a la norma y de esta manera poder dar soporte a los evaluadores así como establecer los controles a que dé lugar.	La acción es pertinente, se evaluará la efectividad de la misma posteriormente.	16 de septiembre de 2021 Si bien, se identificó en soportes suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, correos con las cartillas para evaluadores link para ver tutoriales; para el periodo evaluado (2020-2021), se identificaron inconsistencias con relación a: - Concertación de compromisos para el periodo anual u ordinario. - Concertación de compromisos para funcionario en periodo de prueba. - Evaluaciones parciales - No suscripción de plan de mejoramiento.	100%	0%





Seguimiento acciones propuestas plan de mejoramiento vigencia 2020					
Hallazgo	Acción propuesta	Análisis realizado por la Dirección de Control Interno	Seguimiento	Cumplimiento	Efectividad
9	Programar reunión con el proceso de riesgos para el análisis e inclusión de este riesgo en la matriz	No se propone acción, por tanto, es necesario que la Instrucción establezca acciones en las que se defina qué se va a hacer, quién lo va a hacer, cuándo se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, para evitar la materialización de riesgos. Las acciones que establezca la Institución, deben estar orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa frente al proceso de evaluación de desempeño, es decir, que tanto, los evaluadores como los evaluados conozcan y apliquen las normas vigentes	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. No obstante, se identifica en la matriz de riesgo institucional, la identificación de riesgo para la evaluación de desempeño laboral.	100%	0%
10	Las acciones propuestas fueron realizadas en la anterior administración del área, no obstante, se tomarán en cuenta en la nueva administración: Cuando se vayan a realizar las evaluaciones de desempeño se enviarán las cartillas, manuales y link de videos para que los evaluadores conozcan la normatividad y el proceso. Igualmente se realizará el análisis para la inclusión en la matriz de riesgos	El resultado de la auditoría realizada a esta unidad auditable en el 2020, permitió establecer: • Carencia de controles. • Desconocimiento de la norma. • Inefectividad en las acciones propuestas e implementadas anteriormente por parte de la Institución. Por tanto, es menester que la Institución realice un análisis concienzudo y riguroso sobre los resultados de esta auditoría y establezca acciones que contribuyan a subsanar definitivamente las inconsistencias observadas.	16 de septiembre de 2021 No se realizó ajuste al plan de mejoramiento considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno. Se identificó en soportes suministrados por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, correos con las cartillas para evaluadores, link para vertutoriales. Se identificó además, en la matriz de riesgo institucional, la identificación de riesgo para la evaluación de desempeño laboral.	100%	0%

Fuente: Plan de mejoramiento suscrito como resultado de la auditoría realizada en la vigencia 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Se evidenció cumplimiento del 40% del plan de mejoramiento, una efectividad del 0% en las acciones propuestas y tres acciones que quedan pendientes por evaluar cumplimiento y efectividad, dado que, en la vigencia actual no se presentaron las situaciones que dieran lugar a ello.

Tras la evaluación realizada al plan de mejoramiento suscrito por la Institución, se tiene:

No se realizó ajuste al plan de mejoramiento propuesto en la vigencia 2020, como resultado de la auditoría legal realizada a planes de mejoramiento individual, vigencia 2019, considerando el análisis realizado por la Dirección de Control Interno, que se le presentó a la Institución el 19 de octubre de 2020.





Situación que contraría lo dispuesto en La Ley 87 de 1993, Artículo 4º Elementos para el Sistema de Control Interno.

(...)

“g. Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno;”²⁰

Se observó, además, incumplimiento a lo que determina la Resolución 090 de abril de 2020, 1ª línea de defensa, responsabilidades:

“La formulación de planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados.”²¹

(...)

“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.”²²

Como posibles causas se identificaron

- Deficiencias en el sistema de control interno de la Institución.

Lo antes expuesto llevó a la Institución a incurrir en la materialización de un riesgo como el de “incumplimiento normativo”, el que, a su vez, derivó en reprocesos administrativos y podría dar lugar a desacierto en la toma de decisiones e incluso en investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 1	Reporte Concertaciones Aprobadas. Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 31 de agosto de 2020.

²⁰ Ídem al anterior

²¹ <https://www.colmayor.edu.co/wp-content/uploads/2020/05/Resolucion-No-090-Modelo-L%C3%ADnes-de-defensa.pdf>

²² Ídem al anterior





Soportes	
No. 2	Reporte Nuevas Concertaciones. Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 14 de junio de 2020.
No. 3	Reporte Evaluaciones por Entidad Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 14 de junio de 2020.
No. 4	Listado de funcionarios adscritos a carrera administrativa, suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano
No. 5	Reporte Concertación Nueva, suministrado por Líder Proceso Gestión del Talento Humano, el 25 de agosto de 2021.
No. 6	Reporte Concertación Pendiente Aprobación, suministrado por Líder Proceso Gestión del Talento Humano, el 25 de agosto de 2021.
No. 7	Reporte Concertaciones Aprobadas, suministrado por Líder Proceso Gestión del Talento Humano, el 25 de agosto de 2021.
No. 8	Reporte Concertaciones Aprobadas, suministrado por Líder Proceso Gestión del Talento Humano, el 9 de septiembre de 2021.
No. 9	Reporte Evaluaciones por Entidad - Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Suministrado por Líder del Proceso Gestión del Talento Humano el 29 de junio de 2021.

8.1.5 Evaluación de Controles

Se realizó evaluación para 2 controles asociados a la unidad auditable, de acuerdo a lo establecido en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5, de diciembre de 2020.

Control 1

Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del proceso

Se realizó análisis de puntos de control definidos por la Institución para la unidad auditable y se identificó como punto de control en la caracterización del proceso “gestión del talento humano”, código TH-CA-001, versión 07 del 28 de septiembre de 2020.





“Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del procesos”.²³

Para realizar la evaluación del control, es necesario analizar el riesgo, donde se busca establecer la probabilidad de ocurrencia de este y sus consecuencias o impacto, teniendo en cuenta los criterios para definir esa probabilidad e impacto, como se detalla en las siguientes ilustraciones:

Ilustración 1. Probabilidad inherente

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%
Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces al año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño de controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Ilustración 2. Impacto inherente

	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV.	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor-40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño de controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

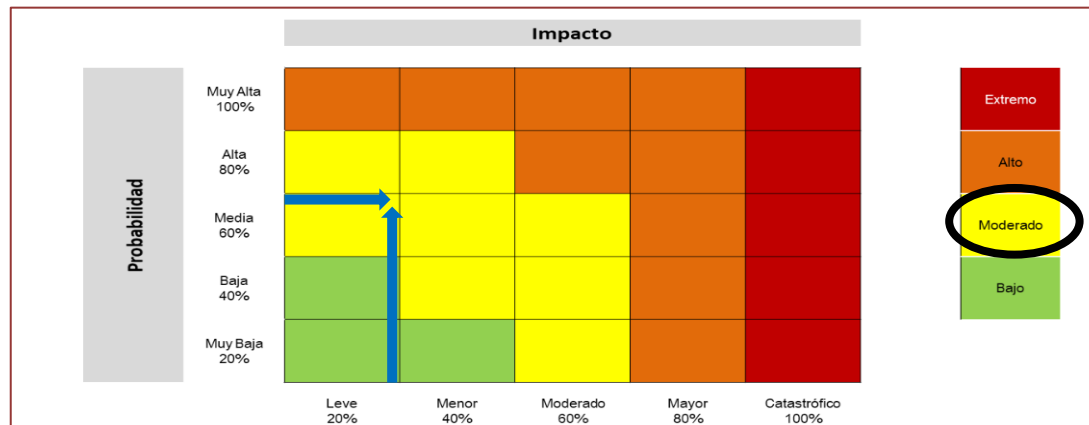
Aplicando las tablas de probabilidad e impacto, se busca determinar la zona de riesgo inicial o riesgo inherente, donde se determina el nivel de severidad y al ubicarlo en la matriz de calor, queda representado como se muestra en la siguiente ilustración:

²³ <http://gmas.colmayor.edu.co:8080/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000001760&idEmpresa=001>





Ilustración 3. Riesgo inherente



Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño de controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Al realizar la evaluación de los puntos de control, se establece:

Tabla 9. Evaluación puntos de Control

Evaluación Punto de Control Caracterización gestión del talento humano Código TH-CA-001, versión 07 del 28-09-2020					
Controles y sus características					Peso
Verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del procesos.	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		
			Detectivo		
			Correctivo	X	10%
	*Atributos de Formalización	Implementación	Automático		
			Manual	X	15%
		Documentación	Documentado		
			Sin Documentar	X	
		Frecuencia	Continua	X	
			Aleatoria		
			Evidencia	Con Registro	X
Sin Registro					
Total					25%

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior permite determinar:





Con relación a los atributos de eficiencia:

- **El control es correctivo:** “Dado que permiten reducir el impacto de la materialización del riesgo, tienen un costo en su implementación.”²⁴
- **El control es manual:** “controles que son ejecutados por personas.”²⁵

Con relación a los atributos de formalización:

- **Documentación:** no se cuenta con evidencias de documentación para dar cumplimiento al control establecido por parte de la Institución.
- **Frecuencia:** si bien, no se establece frecuencia por parte de la Institución, la normatividad legal vigente establece la periodicidad con la que se debe realizar la actividad.
- **Evidencia:** Se cuenta con evidencias de realización de evaluaciones de desempeño.

Establecidas la probabilidad de ocurrencia del riesgo, el impacto y/o consecuencias y realizada la evaluación del control, es posible determinar el riesgo residual.

Tabla 10. Riesgo residual

Riesgo residual					
Riesgo	Datos relacionados con la probabilidad e impacto inherentes		Datos valoración de controles		Cálculos requeridos
No verificar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas del proceso.	Probabilidad Inherente	60%	Valoración Control 1 correctivo	25%	$60\% * 25\% = 15\%$ $60\% - 15\% = 45\%$
	Probabilidad residual	45%			
	Impacto inherente	40%			
	No se tienen controles para aplicar al impacto	N/A	N/A	N/A	N/A
	Impacto residual	40%			

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Con lo antes descrito, se identifica que, el riesgo se mantiene en zona moderada, pero se bajó el nivel de probabilidad de ocurrencia del mismo, como se detalla en la siguiente ilustración:

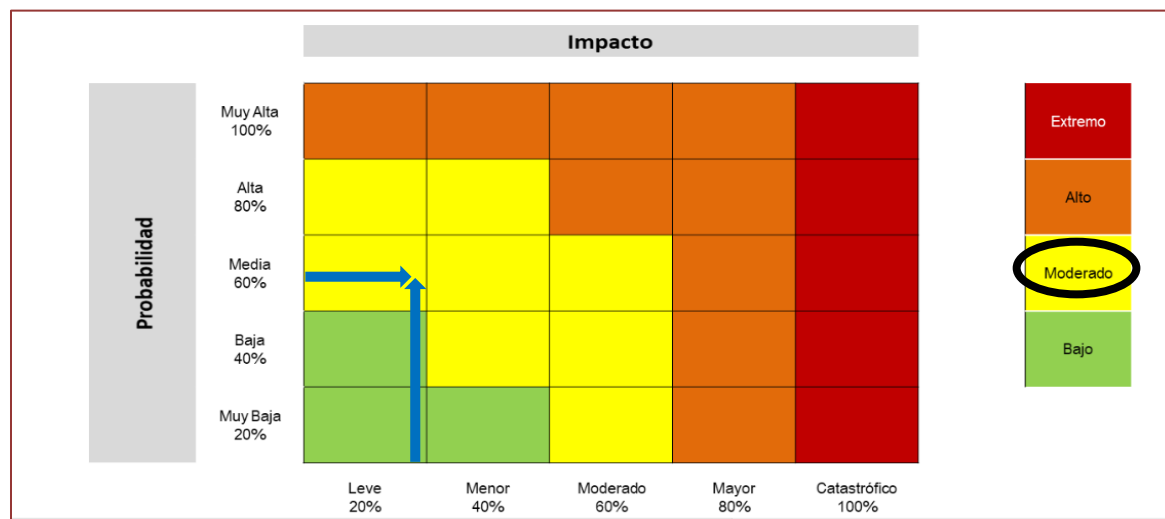
²⁴ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34316499

²⁵ Ídem al anterior





Ilustración 4. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Control 2

Revisión y verificación de los procedimientos implementados por la CNSC para la ejecución de las evaluaciones de desempeño

Se realizó análisis de puntos de control definidos por la Institución para la unidad auditable y se identificó como punto de control en el mapa de riesgos de gestión Institucional a diciembre de 2020, para la unidad auditable:

“Revisión y verificación de los procedimientos implementados por la CNSC para la ejecución de las evaluaciones de desempeño”²⁶

Para realizar la evaluación del control, se analiza el riesgo, donde se busca establecer la probabilidad de ocurrencia del riesgo y sus consecuencias o impacto, teniendo en cuenta criterios para definir esa probabilidad e impacto, como se detalla en las siguientes ilustraciones:

²⁶ <https://www.colmayor.edu.co/wp-content/uploads/2020/12/MAPA-DE-RIESGOS-DE-GESTION-2020.pdf>





Ilustración 5. Probabilidad inherente

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%
Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces al año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño de controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Ilustración 6. Impacto inherente

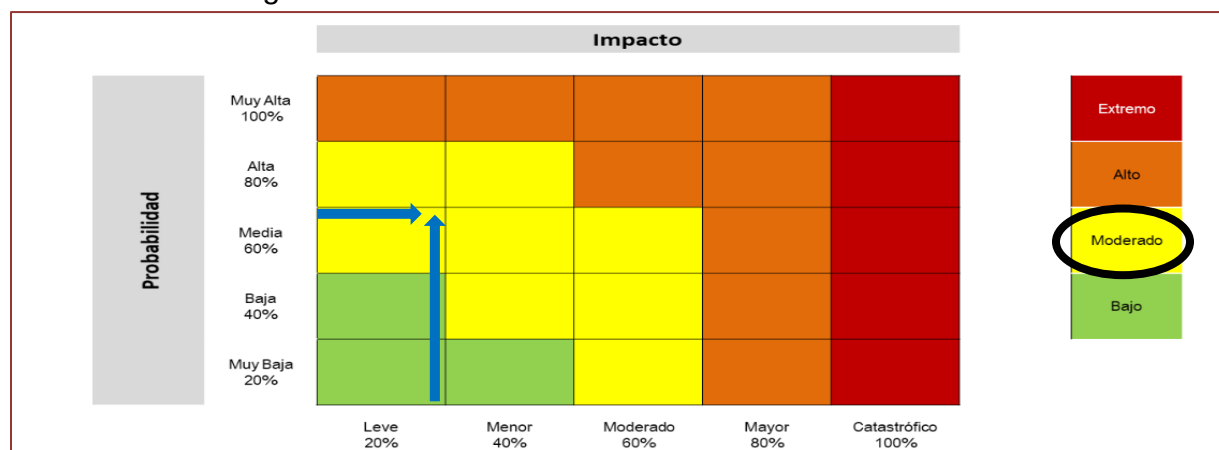
	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor-40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país

Fuente: Guía para la administración de riesgos y diseño de controles en Entidades Públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno

Aplicando las tablas de probabilidad e impacto, se busca determinar la zona de riesgo inicial o riesgo inherente, donde se determina el nivel de severidad. Al ubicarlo en la matriz de calor, queda representado como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 7. Riesgo inherente



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020

Elaboró: Profesional de Control Interno





Al realizar la evaluación de los puntos de control, se identificó:

Tabla 11. Evaluación puntos de Control

Evaluación Punto de Control Matriz de riesgos de gestión - diciembre de 2020					
Controles y sus características					Peso
Revisión y verificación de los procedimientos implementados por la CNSC para la ejecución de las evaluaciones de desempeño	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		
			Detectivo	X	15%
			Correctivo		
		Implementación	Automático		
	Manual		X	15%	
	*Atributos de Formalización	Documentación	Documentado		
			Sin Documentar	X	
		Frecuencia	Continua	X	
			Aleatoria		
		Evidencia	Con Registro	X	
Sin Registro					
Total					30%

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior permite determinar:

Con relación a los atributos de eficiencia:

- **El control es Detectivo:**
"Detecta que algo ocurre y devuelve el proceso a los controles preventivos."
"Se pueden generar reprocesos."²⁷
- **El control es Manual**
"Controles que son ejecutados por personas."²⁸

²⁷ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34316499
²⁸ Ídem al anterior





Con relación a los atributos de formalización:

- **Documentación:** no se cuenta con evidencias de documentación para dar cumplimiento al control establecido por parte de la Institución.
- **Frecuencia:** se cuenta con evaluaciones realizadas como evidencias de frecuencia para dar cumplimiento al control establecido por la Institución.
- **Evidencia:** se cuenta con evaluaciones del desempeño laboral realizadas, como evidencias de implementación del control.

Establecida la probabilidad de ocurrencia del riesgo, el impacto y/o consecuencias y realizado la evaluación del control, es posible determinar el riesgo residual.

Tabla 12. Riesgo residual

Riesgo residual					
Riesgo	Datos relacionados con la probabilidad e impacto inherentes		Datos valoración de controles		Cálculos requeridos
No aplicar los procedimientos implementados por la CNSC para la ejecución de las evaluaciones de desempeño	Probabilidad Inherente	60%	Valoración Control 1 Detectivo	40%	60% * 30% = 18% 60% - 18% = 42%
	Probabilidad residual	42%			
	Impacto inherente	40%			
	No se tienen controles para aplicar al impacto	N/A	N/A	N/A	N/A
	Impacto residual	40%			

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020

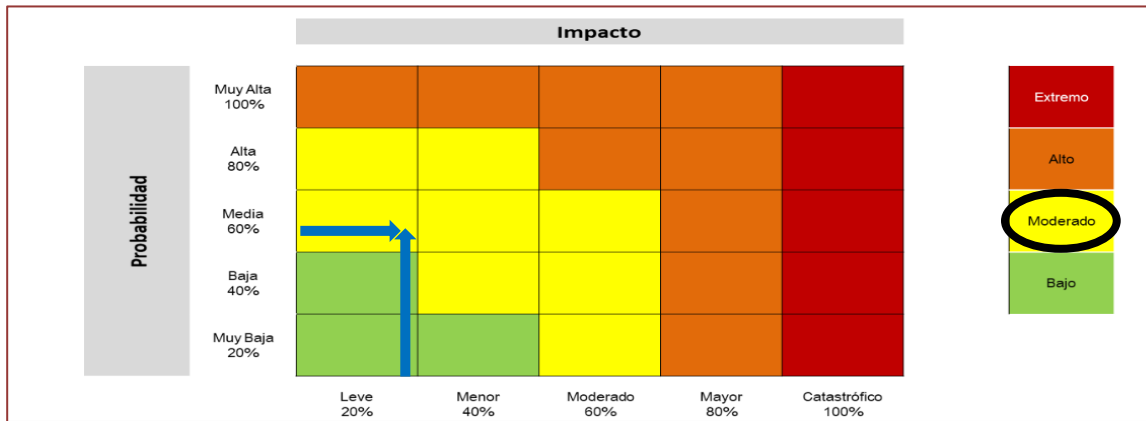
Elaboró: Profesional de Control Interno

Con lo antes descrito, se identifica que, el riesgo se mantiene en zona moderada, pero se bajó el nivel de probabilidad de ocurrencia del mismo, como se detalla en la siguiente ilustración:





Ilustración 8. Ubicación de riesgo residual en matriz de calor



Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020
Elaboró: Profesional de Control Interno

Con la evaluación de controles realizada para la unidad auditable, se pudo establecer que los mismos no han sido efectivos, considerando que, se evidenció incumplimiento a la normatividad vigente, en materia de evaluación de desempeño laboral para el período auditado.

Soportes	
No. 10	Caracterización de proceso gestión del talento humano, código TH-CA-001, versión 07 del 28-09-2020.
No. 11	Matriz de riesgos de gestión Institucional a diciembre de 2020.

8.1.6 Procedimiento Evaluación del desempeño administrativo, código TH-PR-007, versión 02 del 6 de octubre de 2014

La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, es una actividad que se realiza de manera digital en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL APP, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Esta Entidad, dispone de instructivos, cartillas y tutoriales para realizar la Evaluación del Desempeño Laboral y todo lo concerniente a la misma (concertación de compromisos,





concertaciones en periodo de prueba, evaluaciones parciales, evaluaciones eventuales, valuaciones definitivas, entre otros).

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, cuenta con el procedimiento Evaluación del desempeño administrativo, código TH-PR-007, versión 02 del 06 de octubre de 2014, no obstante, se identificó que el mismo se encuentra desactualizado, dado que en él, se indica:

Diligenciamiento de información general

Para cada evaluado se debe diligenciar el formato “TH-FR-026 Evaluación del desempeño” en este espacio, se ingresan los datos en la hoja “Información general” que serán los que permitan posteriormente concertar los compromisos.

Concertación de compromisos

(...) Los compromisos se relacionan en el formato TH-FR-26 en las hojas de “Compromisos laborales” y “Compromisos Comportamentales”

Realización de la primera evaluación parcial

(...) Para esta evaluación se diligencian las hojas “Compromisos laborales” y “Compromisos Comportamentales” en los espacios respectivos a la primera evaluación. Formato TH-FR-26

Realización de la segunda evaluación parcial

(...) Para esta evaluación se diligencian las hojas “Compromisos laborales” y “Compromisos Comportamentales” en los espacios respectivos a la segunda evaluación. Formato TH-FR-26

Calificación definitiva

(...) Esta información se diligencia en la hoja “Consolidación de resultados” del formato “TH-FR-026 Evaluación del desempeño”

Notificación de la evaluación

Cuando se tiene la calificación definitiva, se procede a elaborar memorando para el evaluado con copia a Talento Humano donde se comunica el resultado para ser anexado a la hoja de vida del evaluado.

Se evidenció además que en el procedimiento se referencia el Acuerdo 137 de 2010 Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba.





Al verificar dicho Acuerdo, se evidencia que se encuentra Derogado por el Art. 57 del Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De ahí la importancia de fortalecer los mecanismos con los que cuenta la Institución que permitan monitorear y actualizar oportunamente, las actividades de control en los procesos, procedimientos, instructivos, manuales u otras herramientas para garantizar una aplicación adecuada de los mismos, de conformidad con el Decreto 1499 de 2017, política de evaluación y desempeño fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

Lo anterior permite determina incumplimiento a lo establecido en la Ley 87 de 1993, Artículo 2º Objetivos del sistema de Control Interno:

(...)

“g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;”²⁹

Como posibles causas se identificaron

- Deficiencias en el sistema de controles.
- Deficiencias en la aplicación de los principios del Modelo Estándar de Control Interno.

Lo antes expuesto llevó a la Institución a la materialización de un riesgo como el de “incumplimiento normativo” que podría derivar en reprocesos, sobrecostos y desacierto en la toma de decisiones, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 12	Procedimiento Evaluación del desempeño administrativo, código TH-PR-007, versión 02 del 06 de octubre de 2014.

²⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>





9. CONCLUSIONES

Se determinó que la Institución no dio cumplimiento a la normativa que rige lo inherente a la formulación de planes de mejoramiento individual, dando lugar así, a la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo.

10. RECOMENDACIONES

Es menester que la Institución implemente acciones tendientes a garantizar el cumplimiento de disposiciones legales vigentes en materia de planes de mejoramiento individual, a fin de fortalecer las competencias de los funcionarios inscritos en carrera administrativa y evitar la materialización de riesgos para la entidad.

Es necesario que la Entidad verifique los controles dispuestos para la unidad auditable, con el fin de realizar los ajustes a que haya lugar en pro de la mejora continua.

11. GLOSARIO

No aplica.

12. ANEXOS

No aplica.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 87 (1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 909. (2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.





- Decreto 1499. (2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Circular 100-003 (2010). Plan de Mejoramiento individual. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Acuerdo 20181000006176 (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.
- Anexo técnico del Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados público de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Versión 4 de marzo d 2021.
- Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020.
- Resolución 090. (2020). Por medio de la cual se establece la conformación de las líneas de defensa al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y se asignan responsabilidades a las mismas, de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Procedimiento interno TH-PR-007 Evaluación del desempeño administrativo, versión 2 del 6 de octubre de 2014. Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Elaboró: **Clara Enith Gutiérrez López**
Profesional de Control Interno
Octubre 15 de 2021

Revisó y Aprobó: **Juan Guillermo Agudelo Arango**
Director Operativo de Control Interno
Octubre 15 de 2021

Original firmado.



 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA		
	CI-FR-029	Versión: 001	Fecha: 27-01-2020
			Página: 1 de 1

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA																							
Unidad auditada	Planes de Mejoramiento Individual, vigencia 2020																						
Alcance de la auditoría	Para realizar la labor de seguimiento y verificación se tomó como referente, la información suministrada por el proceso gestión del talento humano, con relación a los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, funcionarios de libre nombramiento y remoción y funcionarios en periodo de prueba, vigencia 2020. Planes de mejoramiento individual suscritos para el período evaluado. Plan de mejoramiento suscrito por la Institución como resultado de la última auditoría realizada por parte de la Dirección de Control Interno, a esta unidad auditable.																						
Objetivo de la auditoría	Realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual suscritos por los funcionarios de la Institución durante la vigencia 2020, con el propósito de determinar si estos planes si están asociados al cumplimiento de los objetivos de desempeño y de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Institución, a fin de lograr la eficiencia y la eficacia del servicio público.																						
Criterios de auditoría	- Ley 87 de 1993 - Ley 909 de 2004 - Decreto 1083 de 2015 - Circular 100-003 de 2010 - Acuerdo 20181000006176 de 2018 - Anexo Técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018 - Resolución 090 de 2020																						
Tipo de auditoría	Legal	X	Basada en riesgos																				
Riesgos evaluados	<table> <tr> <th>Riesgo</th><th>Se materializó</th><th>No se materializó</th><th>Potencial</th></tr> <tr> <td>Incumplimiento</td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Fraude</td><td></td><td>X</td><td></td></tr> <tr> <td>Inexactitud en la información</td><td></td><td>X</td><td></td></tr> <tr> <td>Riesgo de imagen o reputacional</td><td></td><td>X</td><td></td></tr> </table>			Riesgo	Se materializó	No se materializó	Potencial	Incumplimiento	X			Fraude		X		Inexactitud en la información		X		Riesgo de imagen o reputacional		X	
Riesgo	Se materializó	No se materializó	Potencial																				
Incumplimiento	X																						
Fraude		X																					
Inexactitud en la información		X																					
Riesgo de imagen o reputacional		X																					

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA		
	CI-FR-029	Versión: 001	Fecha: 27-01-2020
		Página: 2 de 1	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA
Para dar cuenta de los resultados de auditoría, fue necesario revisar la información inherente a la evaluación de desempeño laboral, de acuerdo con lo que se determina en la normatividad. Funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia adscritos a carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción para los que se debió realizar evaluación del desempeño laboral.
HALLAZGOS
Se evidenció incumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de planes de mejoramiento individual, para las funcionarias Luz Mary Ramírez Montoya y Liliana María Amaya Gutiérrez, para quienes se debió suscribir plan de mejoramiento individual, de acuerdo con la calificación obtenida para el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021 con valor cualitativo aceptable.
Se observaron deficiencias en el Sistema de Control Interno de la Institución, dado que, persisten varias situaciones que habían sido identificadas en la auditoría legal que se llevó a cabo por parte de la Dirección de Control Interno, a esta unidad auditable, en la vigencia 2020.
Se observaron deficiencias para dar cumplimiento a las responsabilidades que tiene a cargo la 2ª línea de defensa, dado que, se identificaron situaciones con relación a la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios adscritos a carrera administrativa, así: - Deficiencias en la concertación de compromisos en periodo anual u ordinario para funcionaria adscrita en carrera administrativa. - Deficiencias en la concertación de compromisos para funcionario en periodo de prueba. - No suscripción de planes de mejoramiento individual.
En el seguimiento realizado a las acciones propuestas en el plan de mejoramiento propuesto por la Institución, como resultado de la auditoría realizada en la vigencia 2020, a esta unidad auditable, Se evidenció cumplimiento del 40% del plan de mejoramiento, una efectividad del 0% en las acciones propuestas y tres acciones que quedan pendientes por evaluar cumplimiento y efectividad, dado que, en la vigencia actual no se presentaron las situaciones que dieran lugar a ello.
Se realizó evaluación para 2 controles asociados a la unidad auditable, de acuerdo a lo establecido en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5, de diciembre de 2020.
Con la evaluación de controles realizada para la unidad auditable, se pudo establecer que los mismos no han sido efectivos, considerando que, se evidenció incumplimiento a la normatividad vigente, en materia de evaluación de desempeño laboral para el período auditado.
La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, es una actividad que se realiza de manera digital en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL APP, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, cuenta con el procedimiento Evaluación del desempeño administrativo, código TH-PR-007, versión 02 del 06 de octubre de 2014, no obstante, se identificó que el mismo se encuentra desactualizado.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA		
	CI-FR-029		
	Versión: 001	Fecha: 27-01-2020	Página: 3 de 1

CONCLUSIONES
Se determinó que la Institución no dio cumplimiento a la normativa que rige lo inherente a la formulación de planes de mejoramiento individual, dando lugar así, a la materialización de un riesgo como el de incumplimiento normativo.
RECOMENDACIONES
Es menester que la Institución implemente acciones tendientes a garantizar el cumplimiento de disposiciones legales vigentes en materia de planes de mejoramiento individual, a fin de fortalecer las competencias de los funcionarios inscritos en carrera administrativa y evitar la materialización de riesgos para la entidad.
Es necesario que la Entidad verifique los controles dispuestos para la unidad auditable, con el fin de realizar los ajustes a que haya lugar en pro de la mejora continua.

Juan Guillermo Agudelo Arango

Nombre y Firma:

Cargo: Director Operativo de Control Interno

Fecha: 15 de octubre de 2020

Original firmado.