



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS



INFORME DE AUDITORÍA DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL PROCESO:

GESTIÓN HUMANA

**OFICINA DE CONTROL INTERNO
JUNIO 2021**

	<p>El empleo es de todos</p> <p>UAEOS</p>	<p>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>
<p>VERSIÓN 07</p>	<p>CODIGO UAEOS-FO-GCE-01</p>	<p>FECHA EDICIÓN: 10/10/2019</p>

INFORME DE AUDITORÍA DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL PROCESO GESTIÓN HUMANA

OBJETIVOS DE LA AUDITORIA

La auditoría de evaluación independiente realizada al proceso gestión humana, busca alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Evaluar las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano, realizadas en la Unidad con el propósito de contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente; que contribuya a cumplir la misión institucional a través del ingreso, desarrollo y permanencia y retiro del servidor público.

Objetivos Específicos:

- Verificar las actividades desarrolladas en pro de controlar y dar tratamiento a los riesgos del proceso y riesgos de corrupción.
- Verificar los avances de las actividades definidas en el plan de acción de la vigencia 2021.
- Verificar el avance de la implementación de los planes institucionales de Previsión de recursos humanos, vacantes, estratégico de talento humano, capacitación, incentivos institucionales, y seguridad y salud en el trabajo.
- Verificar las actividades y controles en la liquidación de la nómina de la Unidad.
- Verificar la implementación de la dimensión de Talento Humano del MIPG
- Verificar reporte de indicadores del proceso

ALCANCE

Cubre las actividades desarrolladas entre el 1 de enero al 31 de mayo de 2021.

GRUPO / PROCESO A AUDITAR

Coordinadora Grupo de Gestión Humana / Gestión Humana

OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:

- Fomentar la cultura asociativa solidaria para generar conocimiento de los principios, valores y bondades del sector solidario
- Promover la generación de ingresos y la inclusión social y productiva de la población a través del emprendimiento solidario
- Fortalecimiento a la institucionalidad pública y la participación ciudadana para el desarrollo del modelo asociativo solidario en esquemas de buen gobierno, gobernanza y gobernabilidad

	<p>El empleo es de todos</p> <p>UAEOS</p>	<p>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>
<p>VERSIÓN 07</p>	<p>CODIGO UAEOS-FO-GCE-01</p>	<p>FECHA EDICIÓN: 10/10/2019</p>

CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Caracterización del proceso.
- Planes institucionales de Previsión de recursos humanos, vacantes, estratégico de talento humano, capacitación, incentivos institucionales, y seguridad y salud en el trabajo.
- Procedimientos del proceso.
- Modelo integrado de Planeación y Gestión.

METODOLOGÍA UTILIZADA

La Oficina de control interno realizó auditoría basada en los riesgos, identificados en el mapa de riesgos del proceso y en el mapa de riesgos de corrupción y verificó las acciones de mitigación, su actualización con respecto a la nueva política de administración de riesgos y el tratamiento dado a los riesgos materializados.

Adicionalmente se realizó seguimiento a las actividades establecidas en el plan de acción del Grupo Gestión Humana con corte a 31 de mayo de 2021.

Por otra parte, se revisaron los temas de:

- Planes institucionales de Previsión de recursos humanos, vacantes, estratégico de talento humano, capacitación, incentivos institucionales, y seguridad y salud en el trabajo.
- Indicadores de gestión del proceso
- Seguimiento a recomendaciones emitidas por la OCI en anteriores auditorías



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

**ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN PRO DE CONTROLAR Y DAR TRATAMIENTO A
LOS RIESGOS DEL PROCESO Y RIESGOS DE CORRUPCIÓN**

MAPA DE RIESGOS DE PROCESOS			
RIESGO	CONTROL	ACTIVIDAD DE CONTROL	SEGUIMIENTO OCI
<p>Uso del Rubro de Funcionamiento (Gastos de Funcionamiento - Gastos Generales - Viáticos y Gastos de Viaje) Uso del Rubro de Inversión (Bienes y Servicios - Gastos de Viaje Contratistas)</p>	Registro de solicitud de comisión de viáticos y gastos de viaje a contratistas en el Portal SIIF - Nación.	Verificar cada solicitante, teniendo en cuenta planta y contratistas.	<p>Se evidenció que una vez registrada la solicitud de comisión, la coordinación del grupo de gestión humana verifica en el portal el registro y posteriormente la subdirección nacional procede a la autorización. Se evidencia 1 punto de control para este riesgo.</p>
	Verificación de la solicitud por parte de la Coordinadora de Gestión Humana en el Portal SIIF - Nación.	Verificar cada solicitante, teniendo en cuenta planta y contratistas.	
	Autorización de la solicitud y firma del Acto Administrativo por parte del Subdirector Nacional - Ordenador del Gasto, en el Portal SIIF Nación.	Verificar cada solicitante, teniendo en cuenta planta y contratistas.	
	Supervisión Contrato Suministro Tiquetes de la vigencia 2019.	Revisión de las facturas v/s solicitudes de comisión y abono de Viáticos o Gastos de Viaje.	
<p>Liquidación de la nómina de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en hoja electrónica.</p>	Revisión novedades en nómina por parte de la Coordinación de Gestión Humana.	<p>Verificación de las novedades de personal mensualmente</p>	<p>Proceso Colombia Compra Eficiente - Acuerdo Marco Orden de compra 64034 - Contrato No. 34 - 2021 SUBATOURS A la fecha, se han realizado tres (03) pagos, previo cumplimiento requisitos de supervisión y visto bueno Ordenador del Gasto.</p>
	Revisión nómina Planta de Personal a cargo de la Subdirección.		<p>Se evidenció que una vez liquidada la nómina por parte del funcionario encargado la coordinadora del grupo de gestión humana, revisó las novedades y realizó observaciones. Con dicha revisión se remitió a la subdirección nacional.</p>
	Revisión beneficiarios finales pago nómina y cargue en el SIIF por parte del Grupo de Gestión Financiera.		<p>Se evidencia que la subdirección nacional recibe la nómina mensual, la revisa, da visto bueno y la remite al grupo de gestión financiera.</p> <p>Se evidencia que el grupo de gestión financiera una vez recibe la nómina, revisa los beneficiarios finales y procede al pago mediante aplicativo SIIF NACION II.</p>

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



El empleo es de todos

UAEOS

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

RIESGO	CONTROL	ACTIVIDAD DE CONTROL	SEGUIMIENTO OCI
Expedición de certificaciones de bono pensional y/o laborales con falsedad ideológica	Revisión de la historia laboral del exfuncionario y/o funcionario, verificación de decretos salariales anuales, Coordinador de Gestión Humana, Fondo de Pensión, Ministerio de Hacienda y confirmación de la certificación por parte de Colpensiones.	Continuar con la aplicación e implementación de los controles existentes y monitoreo	Se evidenció que del 1o. de enero al 30 de abril de 2021 se tramitaron en la Plataforma del CETIL - Ministerio de Hacienda: Ciento cinco (105) Certificaciones electrónicas de tiempos y salarios Cuarenta y ocho (48) confirmaciones de certificaciones en plataforma CETIL
Los funcionarios responsables de la caja menor se giren dineros a sus cuentas personales y/o otras cuentas.	Procedimiento Manejo de Caja Menor Viáticos. Reembolsos de Caja Menor. Control Automático Aplicativo SIF. Conciliación Bancaria Arqueos de Caja Menor Viatico Oficina de Control Interno.	Continuar con la aplicación de los controles, y realizar seguimiento y monitoreo de los mismos.	Entre el 12 de enero y el 30 de abril de 2021, la UAEOS, han tramitado en la plataforma SIF - Ministerio de Hacienda: Presupuesto Funcionamiento Comisiones - Gastos de Viaje Personal de Planta : Veintiséis (26) Presupuesto Inversión Gastos de Manutención y Alojamiento: Contratistas - Ocho (08)
Suministrar tiquetes aéreos a servidores públicos sin acto administrativo que confiera la comisión de servicios.	Expedición de Acto Administrativo debidamente firmado y numerado.	Continuar con la aplicación de los controles, y realizar seguimiento y monitoreo de los mismos.	Proceso Colombia Compra Eficiente - Acuerdo Marco Orden 64034 - Contrato No. 34 - 2021 SUBATOURS
	Supervisión contrato de suministro de Tiquetes.	Revisión documentos de ejecución contractual, informes de supervisión y de satisfacción.	Entre el 17 de febrero de 2021 y el 30 de abril de 2021, se han realizado tres (03) pagos, previo cumplimiento requisitos de supervisión y visto bueno Ordenador del Gasto.
	Arqueos de Caja Menor Viatico Oficina de Control Interno.	Realizar arqueos de Caja Menor Viáticos	Debido a que la caja menor de viáticos y gastos de viajes se pagan directamente desde el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante aplicativo SIF NACIÓN II, no se han realizado arqueos sorpresivos.

Se evidenció que la redacción de los riesgos, así como de los controles, no se encuentran ajustados de conformidad con la política de administración de riesgos versión 2 del 25 de febrero de 2021 y su correspondiente metodología de identificación, valoración y control, a pesar de que en la vigencia 2020 se trabajó en la actualización de los riesgos del proceso de conformidad con la nueva metodología del DAFP. Se recomienda solicitar al grupo de planeación, el cargue en el mapa de riesgos publicado en la página web, de los riesgos actualizados del proceso Gestión Humana.



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN

ACTIVIDAD GENERAL ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS	
	5.1 % LOGRADO	5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS
1.1 Gestionar, verificar y aprobar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	1.26% de 3,0% 100% de 100% Hojas de Vida gestionadas, verificadas y aprobadas en 5 meses	Se evidenció la gestión, verificación y aprobación de siete (7) servidores vinculados y cinco (5) desvinculaciones.
1.2 Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia	2% de 2% 100% de 100% de declaración juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	Se evidenció que el 100% de los funcionarios de la unidad realizó el cargue de su declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP 2 correspondiente a la vigencia 2020 antes del 31 de mayo de 2021
1.3 Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor para expedir la certificación de tiempos laborados o cotizados y salarios con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales a través del CETIL (Ministerio de Hacienda)	2.1% de 5,0% 100% de 100% de certificaciones tramitadas a través del CETIL en 5 meses	Se evidenció la expedición de 156 Certificaciones Electrónicas de Tiempos Laborados - CETIL y 59 Confirmaciones Oficina Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, incluye revisión historia laboral, cargue y verificación de información.
2.1 Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	2.1% de 5,0% 100% de 100% de inducción a servidores públicos (Planta y Contratitas) de la UAEOS	Se evidenció la realización de 6 inducciones a funcionarios de la planta y 62 contratistas de la Unidad.
2.2 Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	0% de 5,0% 0 de 1 Reinducción Anual	Actividad Programada: Septiembre de 2021 (Cumplimiento Ley 909 de 2004)
3.1 Formular y publicar el Plan Anual de Vacantes	2.5% de 2,5% 1 de 1 Plan Anual de Vacantes formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan Anual de Vacantes – 2021, el cual esta publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-Anual-de-Vacantes
3.2 Formular y publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	2.5% de 2,5% 1 de 1 Plan de Previsión formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan de Previsión 2021, el cual está publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-de-Previsi%C3%B3n-de-Recursos-Humanos

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

3.3 Formular y publicar el Plan de Estratégico de Talento Humano	2.5% de 2,5% 1 de 1 Plan Estratégico de Talento humano formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano 2021, el cual está publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-Estrat%C3%A9gico-de-Talento-Humano
3.4 Formular y publicar el Plan Institucional de Capacitación	2.5 de 2,5% 1 de 1 Plan Institucional de Capacitación formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan Institucional de Capacitación-PIC-2021, el cual está publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-Institucional-de-Capacitaci%C3%B3n
3.5 Formular y publicar el Plan de Bienestar 2021-2022: Servidores Saludables	2.5% de 2,5% 1 de 1 Plan Institucional Bienestar e Incentivos formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan de Bienestar e Incentivos 2021 – 2022, el cual está publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-de-Incentivos-Institucionales
3.6 Formular y publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (Programas de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo).	2.5 de 2,5% 1 de 1 Plan de Seguridad y Salud formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021, el cual está publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-de-Trabajo-Anual-en-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo
4.1 Vinculación y Retiro de Servidores Públicos Administración de Nómina y Situaciones Administrativas	3.6% de 10,0% 5 de 14 nóminas anuales tramitadas	Se evidenciaron 5 nóminas tramitadas y liquidadas de acuerdo al Decreto 304 del 27 de febrero de 2020 (Planta de Personal Decreto 4124 de 2011)
	0% de 2,0% 0 de 1 Liquidación de retroactivo tramitado	A la fecha se encuentra programado de conformidad con la expedición del Decreto por medio del cual se fijan las remuneraciones de los empleos de la Rama Ejecutiva.
	1.26% de 3,0% 100% de 100% situaciones administrativas tramitadas en 5 meses	Se evidenciaron 274 situaciones Administrativas tramitadas durante los meses de enero a mayo de 2021 dentro de las cuales se verificaron Aceptaciones de Renuncia, Nombramiento, Primas Técnicas, Primas de Coordinación, terminación y designación de Coordinadores , Bonificaciones por Prestaciones de Servicios, Informe de mensual saldos cuentas por pagar (NIIF-Abril), procedimiento de viáticos y gastos de viaje - SIIF, Expedición certificaciones salariales, expedición certificaciones con funciones, certificaciones Insuficiencia de Personal, Autorizaciones Retiro de Cesantías – FNA, entre otros.
5.1 Acuerdos de gestión concertados y evaluados de los Gerentes Públicos de la entidad.	2.5% de 2,5% 1 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral	Se evidenció la evaluación de resultados y valoración de competencias (Acuerdos de Gestión vigencia 2020) de tres (03) gerentes públicos; Subdirector Nacional, Director Técnico de Planeación y director técnico de Desarrollo. Igualmente, se evidenció la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión vigencia 2021 de dichos servidores.
5.2 Concertación de Compromisos Laborales para el período correspondiente del 1o. de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.	1.25% de 2,5%	Se evidenció la inscripción de servidores públicos inscritos en carrera administrativa y jefes a las capacitaciones de Evaluación del Desempeño Laboral que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Así mismo, se evidenció que el proceso de Evaluación del Desempeño



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

	50% de 100% de compromisos laborales concertados	<p>Laboral a los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa se desarrolló de acuerdo con las fases estipuladas en el Acuerdo No. 6176 de 2018 de la CNSC, así:</p> <p>Concertación de Compromisos (Del 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022)</p> <p>Los compromisos concertados:</p> <p>a) Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.</p> <p>b) Comportamentales: Hace referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Niveles Profesional, Técnico y Asistencial).</p>
5.3 Primera Evaluación Parcial Semestral del período del 1o. De febrero de 2021 al 31 de julio de 2022.	2.5% de 2,5% 0 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral	Actividad programada para el mes de agosto de 2021 (Cumplimiento Acuerdo 617 de 2018 - CNSC)
5.4 Segunda Evaluación Parcial Semestral y Definitiva en Período Anual u Ordinario del período del 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.	2.5% de 2,5% 1 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral	<p>Se evidenció la segunda evaluación parcial semestral y definitiva, correspondiente al periodo Anual u Ordinario del período del 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, realizada a los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa se desarrolló de acuerdo con las fases estipuladas en el Acuerdo No. 6176 de 2018 de la CNSC, así:</p> <p>1. Evaluaciones Parciales Semestrales (Del 1 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021) estas permitieron evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación.</p> <p>2. Calificación Definitiva Período Anual (Del 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021) Para su consolidación se tomaron los siguientes criterios: Sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales que se presentaron durante el período.</p> <p>Se recomienda solicitar ajuste de la actividad 5.4 del plan de acción referente a “Segunda Evaluación Parcial Semestral y Definitiva en Período Anual u Ordinario del período del 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021” y publicarlo en la página web.</p>
6.1 Implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación	4.2% de 10,0% 42% de 100% de implementación, ejecución y seguimiento del PIC	<p>Se evidenció un total de 4.592 horas acumuladas de Capacitación del cual se observan:</p> <p>Curso Virtual de MIPG - Función Pública (Obligatorio para todos los Servidores Públicos y contratistas)</p> <p>Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Buen Gobierno - Función Pública</p> <p>Curso Virtual de Lenguaje Claro: DNP</p>



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

		<p>Curso Educación Virtual desde el Estado - DNP y Función Diplomado Migración Laboral y Derechos Humanos de los Migrantes Venezolanos en Colombia e incidencias en Políticas Públicas - Universidad del Norte Barranquilla Curso de Fortalecimiento de Registros Administrativos para su aprovechamiento Estadístico – Curso de Procesos Estadísticos - DANE Curso de Condiciones para la Evaluación de la Calidad Estadística – DANE Curso Lineamientos Procesos de Recepción de Facturas Electrónicas de Venta - Ministerio de Hacienda - SIIF Curso Taller de Bioseguridad - ARL Positiva Curso de Primeros Auxilios - ARL Positiva Conferencia: Mitos y Realidades del COVID-19 y la Vacunación - ARL Positiva Curso de Primeros Auxilios Psicológicos - ARL Positiva Capacitación Virtual Abordaje Legal de Prestaciones Económicas Diplomado Internacional Foros Conexión Solidaria "Educación Solidaria para Todos! Aporta y fortalecimiento Competencias del Saber y Saber Hacer Capacitación a Supervisores de la UAEOS Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ministerio del Trabajo</p>
<p>7.1 Implementación. Ejecución y seguimiento al Plan de Bienestar 2021 - 2022: Servidores Saludables</p>	<p>4.2% de 10,0% 42% de 100% Implementación. Ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar</p>	<p>Se evidenció la ejecución Plan de Bienestar: 2021-2022: Servidores Saludables con las siguientes temáticas: “Incentivo Salario Emocional” Día de Cumpleaños, otorgados desde Enero a Mayo 31 de 2021. Mesas de Trabajo CAFAM – Proceso de contratación vigencia 2021, de conformidad con el Plan de Bienestar e Incentivos – 2021: Servidores Saludables. Presentación del Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables: 2021 - 2030 por la Función Pública, para todos los servidores públicos de la entidad. Mesa de Trabajo CAFAM – Cronograma de actividades de la vigencia 2021. Conmemoración Día de Mujer: Foro Mujeres Más fuertes por Colombia. Programa Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante: Convocatoria e inscripciones de servidoras públicas y contratistas gestantes. Mesa de Trabajo: Secretaría de Integración Social del Distrito (Verificación de documentos para la certificación de la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante) Conmemoración día del Genero (25 de Marzo: Conferencia Descubra la Filosofía de Vida IKIGAI con Yokoi Kengi). Conmemoración Día del Niño; Niña y Adolescente y la Recreación (24 de Abril: Cine Foro en Casa) Conmemoración Día de la Secretaria (Día 26 de Abril de 2021 – UAEOS - Obsequios) Capacitación para responsables de la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante (26 de Abril: Secretaria de Integración Social)</p>



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

		<p>Mesa de Trabajo CAFAM - Presentación resultados Bateria de Riesgo Psicosocial UAEOS 2020, entre otros. Conmemoración Día de la Madre (31 de mayo) Primera Jornada de Cualificación Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante (27 de Mayo) Stand Comedy: Afiliados al Grupo Recordar (05 de Mayo) Convocatoria, elección y conformación Comité de Convivencia Laboral: Período 2021 – 2023. Incentivos No Pecuniarios por participación en las votaciones de los Comités de Convivencia Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>8.1 Implementación, ejecución y seguimiento el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>4.2% de 10,0% 42% de 100% Implementación. Ejecución y seguimiento del Plan de SG -SST</p>	<p>Se evidenció ejecución Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 – SG-SST, Reporte y Bitácora diaria de seguimiento a los posibles casos - COVI-19 - Validación y verificación. Reporte a la ARL Positiva y seguimiento a los casos - COVI-19 Mesa de Trabajo - ARL - SG-SST (Seguimiento actividades y reportes casos deCOVID-19) Mesa de Trabajo - ARL - SG-SST (Sensibilización El COVID-19 en la UAEOS) Proceso de Afiliación a la ARL Positiva (Planta y Contratistas) Mesa de Trabajo ARL - Evaluación de indicadores de ausentismo Marzo 2021 (Enfermedades laborales y comunes) Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias - (Primeros Auxilios Psicológicos - Manejo de Ansiedad, Angustia y Estrés) SG - SST Recomendaciones y acompañamiento en la ubicación de los puestos de trabajo en casa (Conforme Normas Técnicas) SG-SST - Alistamiento y entrega de kit de elementos de protección personal para los servidores públicos y contratistas (De conformidad Directiva Presidencial Aforo del 30% - UAEOS) Mesa de Trabajo CAFAM - Presentación resultados Bateria de Riesgo Psicosocial UAEOS 2020 Mesa de Trabajo - Función Pública y Universidad Santo Tomás - Programa Entornos Laborales Saludables Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos Personalizados - Servidoras Públicas con morbilidades específicas) Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos a Servidoras Públicas - Gestantes) Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos martes y jueves - Servidores Públicos de planta y contratistas) Convocatoria, elección y conformación Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST 2021-2023</p>
<p>9.1 Fortalecer el Código de Integridad a través de espacios participativos, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones.</p>	<p>2.1% de 5,0% 42% de 100% de cumplimiento de espacios participativos</p>	<p>Se evidenciaron las siguientes actividades: Remisión link Código Integridad UAEOS (Nuevos Contratistas) Inscripción "Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción" - Función Pública (Personal de Planta y Contratistas) Seguimiento realización del "Curso Virtual de Integridad, Transparencia y</p>



El empleo es de todos

UAEOS

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

		Lucha Contra la Corrupción" - Función Pública (Personal de Planta y Contratistas).
10.1 Adelantar las actividades para la implementación de las políticas que conforman el MIPG de acuerdo al plan de trabajo dispuesto por la Entidad	2.1% de 5% 42% de 100% del Cumplimiento de las actividades asignadas del MIPG	Se evidenció el reporte oportuno en cumplimiento de las actividades de los planes Integrados MIPG; Plan Anual de Vacantes 2021 Plan de Provisión de Recursos Humanos 2021, formulado y publicado Plan Estratégico de Talento Humano 2021, formulado y publicado Plan Institucional de Capacitación PIC - 2021, formulado y publicado Plan de Bienestar: Servidores Saludables : 2021-2022, formulado y publicado Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021, formulado y publicado
CUMPLIMIENTO TOTAL A 31 DE MAYO DE 2021		52.87%

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO MIPG)

Se evidenció que la política de Gestión Estratégica del talento humano del Modelo integrado de planeación y Gestión (MIPG) obtuvo un nivel de avance de 98 puntos, el cual es bastante alto en comparación con el promedio del sector administrativo que fue de 61,6 puntos.

Gestión Estratégica del Talento Humano



Así mismo se evidenció el resultado de la política de integridad, la cual lidera la Dirección Nacional y apoya el grupo de Gestión Humana en su implementación, la cual obtuvo un puntaje de 73,6, el cual fue inferior al promedio del sector administrativo, el cual obtuvo un puntaje de 79,4.

Integridad





El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

Así mismo se recibieron recomendaciones por parte del Departamento Administrativo de la Función pública, con el objeto de subir, principalmente el puntaje de la política de Integridad, a continuación las recomendaciones para actividades asignadas a gestión humana:

1. *“Elaborar un protocolo de atención los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual*
2. *Establecer canales para que los servidores y contratistas de la Entidad presenten su declaración de conflicto de intereses*
3. *Identificar los riesgos de conflictos de intereses que pueden presentarse en la gestión de talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismo de control*
4. *Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos, en los plazos y condiciones de los artículos 13al 16 de la Ley 190 de 1995. Desde el sistema e control interno efectuar su verificación*
5. *Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente*
6. *Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar que los altos directivos y contratistas de la entidad presenten en forma oportuna la declaración que los obliga la Ley 2013 de 2019. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”*

Se evidenció que el grupo de gestión humana, con base en las recomendaciones, definió el siguiente plan de mejoramiento:

DIMENSION	POLITICA	AREAS	Recomendación Furag	Si su respuesta es si establece la Acción de mejora	cumplimiento	Responsable Asignado	Observación	
Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Comité de Convivencia Laboral	Elaborar un protocolo de atención a los servicios públicas frente a los casos de acoso laboral y sexual	Actualizar protocolo	31/12/2021	Comité de Convivencia Laboral		
		Gestión Humana	Establecer canales para que los servidores y contratistas de la Entidad presenten su declaración de conflicto de intereses	Actualizar protocolo	31/12/2021	Gestión Humana	Se incluyó la actividad en la estrategia y se contempla un tiempo y	
	Integridad	Gestión Humana	Identificar los riesgos de conflictos de intereses que pueden presentarse en la gestión de talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismo de control	En la actualización de riesgos que se adelanta se identificaran riesgos de conflictos de intereses que pueden presentarse en la gestión de talento humano para la gestión preventiva de		31/12/2021	Gestión Humana	
		Gestión Humana	Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores publicos, en los plazos y condiciones de los artículos 13al 16 de la Ley 190 de 1995. Desde el sistema e control interno efectuar su verificación	Actualizar protocolo		31/12/2021	Gestión Humana	
		Gestión Humana	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de	Actualizar protocolo		31/12/2021	Gestión Humana	
		Gestión Humana	Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar que los altos directivos y contratistas de la entidad presenten en forma oportuna la declaración que los obliga la Ley 2013 de 2019. Desde el sistema de control	Actualizar protocolo		31/12/2021	Gestión Humana	



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

Se evidenció que el plan de mejoramiento propuesto por el grupo de gestión humana contempla como actividad la “actualización del protocolo” para implementar 5 de las 6 recomendaciones, así como una actividad adicional correspondiente a “*En la actualización de riesgos que se adelanta se identificarán riesgos de conflictos de intereses que pueden presentarse en la gestión de talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismo de control*” lo cual no contempla la totalidad de las recomendaciones emitidas por el DAFP, se recomienda analizar en conjunto con el grupo de planeación las recomendaciones del DFAP y establecer las acciones para implementarlas.

INCLUIR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG GRUPO DE INTEGRIDAD Y COMITÉ DE CONVIVENCIA

AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, VACANTES (SACAR A CONCURSO LAS VACANCIAS DEFINITIVAS), ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO, CAPACITACIÓN, INCENTIVOS INSTITUCIONALES, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- ✓ **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2021.** Se verificó el plan de previsión de recursos humanos el cual contempla el análisis de la planta actual personal, número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, ubicación del cargo, estructura organización, distribución de cargos por dependencias, SIGEP y la estimación de los costos de personal, esta información cumple con definido por el DAFP y los empleos reales asignados.
- ✓ **PLAN ANUAL DE VACANTES.** Se evidenció en el anteproyecto de presupuesto de las vigencias 2021-2022 y anteriores, la solicitud de recursos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de someter a concurso los cargos que a la fecha se encuentran en vacancia definitiva, del cual Min hacienda no ha dado viabilidad para la apropiación de estos recursos.

La oficina de control interno verificó el cumplimiento de la circular 017 de 2017 de la Procuraduría general de la nación, de lo cual evidenció:

Link circular:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84436>



El empleo es de todos

UAEOS

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO

VERSIÓN 07

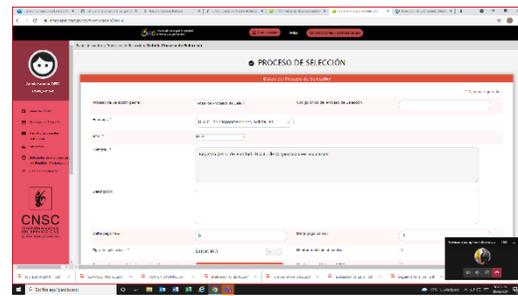
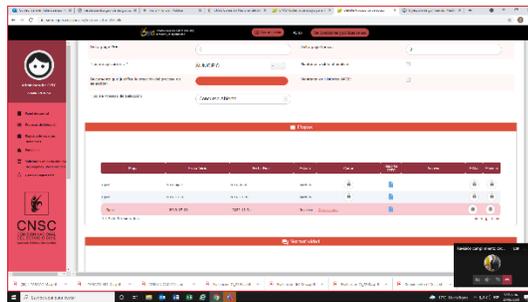
CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ACTUALIZACIÓN DEL OPEC

1. De conformidad con la Circular CNSC - 05 de 2016 las entidades públicas deben reportar la información de la OPEC en el aplicativo y en los plazos señalados por la CNSC, los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva con el fin de programar los respectivos concursos y dar así cumplimiento al artículo 125 de la Constitución Política y a las leyes que lo desarrollan.

Se evidenció que de acuerdo a la circular 017 de 2017 de la PGN, se realizó la OPEC mediante el aplicativo correspondiente en la vigencia 2017 y para la vigencia 2018 y para las siguientes vigencias se requiere de la disponibilidad presupuestal para adelantar el proceso. Igualmente, se evidenció que en el anteproyecto de presupuesto se solicitaron los recursos. Se evidenció que la unidad creó su perfil en el aplicativo de la CNSC, que la información fue cargada inicialmente en el aplicativo que tenía la CNSC en la vigencia 2017, sin embargo, al verificar la información actual en el SIMO se evidenció que:



Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. de Organizaciones Solidarias
NIT. 899990050



Resumen de empleos por nivel jerárquico

Resumen de vacantes por estado de provisión

Información del empleo

Número OPEC
Nivel Jerárquico
Grado
Código -
Asignación salarial No hay registro de asignación salarial.
Propósito general del empleo



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

Se evidenció que la Unidad realizó el cargue de la información en el aplicativo SIMO de la CNSC, sin embargo, en la plataforma no se evidencia la información de las vacantes definitivas a sacar a concurso en vacancia definitiva de empleos de carrera administrativa, esto debido a que para la asignación del número de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) se requiere la asignación presupuestal por parte del ministerio de hacienda y crédito público y la suscripción del contrato interadministrativo con la Comisión nacional del Servicio Civil (CNSC). Por tanto se recomienda Reiterar la solicitud de adición recursos al Ministerio de hacienda y crédito público y una vez se cuenta con dichos recursos suscribir el contrato interadministrativo con la CNSC para adelantar los concursos de oferta pública de empleos.

2. Las entidades públicas deben trabajar con oportunidad y efectividad en la planeación y realización de los concursos de méritos junto con la CNSC, quien es constitucionalmente responsable de la administración de estos y de la vigilancia de la carrera de los servidores públicos. Deben igualmente constituir con el tiempo suficiente las apropiaciones presupuestales necesarias para solventar los costos que les corresponde asumir en los términos de la Circular CNSC - 05 de 2016 y, de este modo, garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas; de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad.

Se evidencio que la unidad en los anteproyectos de presupuesto de las vigencias 2017 al 2021 solicitó la siguiente apropiación de los recursos con el fin de realizar el concurso de méritos:

VIGENCIA	VALOR
2017	24.000.000
2018	73.500.000
2019	112.000.000
2020	112.000.000
2021	122.500.000

Sin embargo, en la asignación de recursos en el presupuesto de la Unidad, no se ha visto reflejados los recursos financieros solicitados para adelantar los concursos de oferta pública de empleos

3. La PGN respalda el concepto del Consejo de Estado-Sala de Consulta y Servicio Civil, bajo radicado no 2307, de fecha 19 de agosto del 2016, precisando que de acuerdo con lo normado en el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 del 2004, la competencia de la CNSC para convocar a concursos de empleos de carrera vacantes de las entidades regidas por la citada ley se debe efectuar con la participación y suscripción del acto administrativo de la convocatoria junto con el jefe del respectivo organismo o entidad.



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

Se evidenció que no se ha convocado a concurso de empleos de carrera vacantes debido a la falta de asignación de recursos por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, los cuales han sido solicitados en los anteproyectos de presupuesto de las vigencias 2017 a la fecha.

OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ACTUALIZACIÓN DEL SIGEP, PLAN ANUAL DE VACANTES Y LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS.

1. *Los servidores públicos deben diligenciar sus hojas de vida en el SIGEP en cumplimiento de lo establecido en Ley 190 de 1995, Decreto Ley 019 de 2012, Decreto 2842 de 2010, y las normas que lo reglamentan o modifiquen, en especial el artículo 2.2.17.10 del Dto. 1083 del 2015, los cuales establecen que toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el DAFP la información requerida.*

De conformidad con el instructivo expedido por el DAFP, se exhorta a los servidores públicos a actualizar la hoja de vida en el SIGEP, una vez hayan sido dados de alta en la entidad por el jefe de recursos humanos o de contratos, respectivamente.

Durante lo corrido de la vigencia 2021 se han vinculado a la planta de personal 5 funcionarios, el cual se verificó en el sistema SIGEP II encontrando que todos cuentan con la documentación cargada en el aplicativo.

2. *De conformidad con el art. 11 del Dto. 2482/10, la información registrada y su actualización en las hojas de vida y en la declaración de bienes y rentas deben ser confirmadas por el jefe de recursos humanos o de contratos o quienes hagan sus veces.*

Se evidenció que en la presente vigencia se han vinculado a la planta de personal 6 nuevos funcionarios, de los cuales se tomó aleatoriamente la información de 3 de ellos evidenciando que las hojas de vida de los funcionarios Mariela Flores, Daniela Ordoñez y Hebert José Rico se encuentran registradas y soportadas en el aplicativo SIGEP II. Adicionalmente se evidenció que el grupo de gestión humana realiza control al reporte oportuno de la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP II, de lo cual con corte a 31 de mayo se obtuvo un reporte de cumplimiento del 100%.

4. De acuerdo con los lineamientos esbozados en el inciso 3 del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, los servidores públicos deben, antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse del mismo o cuando la autoridad competente lo solicite, declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas.

Se evidenció, con base en el reporte del grupo de gestión humana que el 100% de los funcionarios realizó el cargue de su declaración de bienes y rentas antes del 31 de mayo de 2021.



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

5. Las entidades públicas deben elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al DAFP en los términos que éste establezca, tal como lo señala el art. 15, núm. 2, lit b, de la Ley 909 del 2004.

Se evidenció la elaboración del plan anual de vacantes el cual se encuentra publicado en la página web de la unidad en el link: <https://www.orgsolidarias.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2021/Plan-Anual-de-Vacantes>. Se informa que a la fecha el plan anual de vacantes se reporta mediante aplicativo FURAG.

- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC.** Dentro del PIC en el numeral 4.1.2 Conocimientos Específicos – Segunda Etapa, se observa que los conocimientos, esenciales con los que el servidor público fortalece conocimientos en los sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas, se propone de con los siguientes temas:

DEPENDENCIA	TEMARIO	HORARIO
Grupo de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Unidad, Historia, Misión, Visión, Objetivos ➤ Estructura, Funciones y Organigrama ➤ Código de Integridad ➤ SG - SST ➤ Situaciones Administrativas 	2 HORAS
Grupo de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inscripciones a Gerentes Públicos, Asesores y funcionarios ➤ Curso Inducción y Actualización Altos Directivos del Estado (Gerentes Públicos y Nivel Asesor) ➤ Curso de MIPG (8 Módulos) ➤ Curso Virtual de Lenguaje Claro (Para todos) 	Las estipuladas por Función Pública, ESAP y DNP
Grupo de Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema de Gestión Documental ➤ Sistema de Gestión medio Ambiental 	1 HORA
Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilización del Sector de Economía Solidaria ➤ Grupos de Trabajo y Territorios ➤ Creación y Fomento de Organizaciones Solidarias 	1 HORA
Grupo de Planeación y Estadística	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo Integrado de Gestión – MIPG ➤ Fundamentos Generales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (virtual) ➤ Plan estratégico Institucional ➤ Sistema integrado de Gestión- SIGOS ➤ Mapa de procesos 	1 HORA
Grupo de Educación e Investigación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normatividad Atención al Ciudadano 	1 HORA
Grupo de Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política de Seguridad Informática ➤ Plan de Contingencia 	1 HORA
Grupo de Comunicaciones y Prensa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Protocolos de Comunicaciones Internas y externas 	30 MIN
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelos líneas de defensa (MIPG) 	30 MIN
Oficina Asesora Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación en manejo de plataforma SECOP II 	30 MIN
Fesolidarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación del Fondo de Empleados 	30 MIN
Oficina o Grupo de la Vacante	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrenamiento en Puesto de Trabajo 	Acorde con el empleo y funciones

En la verificación de la ejecución del PIC se evidenció un total de 4.592 horas acumuladas de Capacitación del cual se observan:

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020
www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

Curso Virtual de MIPG - Función Pública, Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Buen Gobierno - Función Pública, Curso Virtual de Lenguaje Claro, DNP, Curso Educación Virtual desde el Estado - DNP y Función, Diplomado Migración Laboral y Derechos Humanos de los Migrantes Venezolanos en Colombia e incidencias en Políticas Públicas - Universidad del Norte Barranquilla, Curso de Fortalecimiento de Registros Administrativos para su aprovechamiento Estadístico – Curso de Procesos Estadísticos - DANE, Curso de Condiciones para la Evaluación de la Calidad Estadística – DANE, Curso Lineamientos Procesos de Recepción de Facturas Electrónicas de Venta - Ministerio de Hacienda – SIIF, Curso Taller de Bioseguridad - ARL Positiva, Curso de Primeros Auxilios - ARL Positiva, Conferencia: Mitos y Realidades del COVID-19 y la Vacunación - ARL Positiva, Curso de Primeros Auxilios Psicológicos - ARL Positiva, Capacitación Virtual Abordaje Legal de Prestaciones Económicas, Diplomado Internacional, Foros Conexión Solidaria "Educación Solidaria para Todos, Aporta y fortalecimiento Competencias del Saber y Saber Hacer, Capacitación a Supervisores de la UAEOS, Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ministerio del Trabajo.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: De acuerdo a la información reportada por FURAG se observa un porcentaje cumplimiento del 98% en la Política Estratégica del Talento Humano de la UAEOS de las actividades contenidas en el formulario. Así mismo, los datos expuestos en el estudio de Clima Laboral, reflejan una tendencia por parte de los servidores públicos a las acciones de mejora orientadas a mejorar los puestos de trabajo, recursos, herramientas, el equilibrio de la vida personal y laboral, la comunicación formal y, las relaciones interpersonales (compañeros y jefes).

Se evidenció la ejecución Plan de Bienestar 2021-2022 Servidores Saludables compuesto de los ejes y factores, así:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- Calidad de vida laboral
- Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

Eje 2: Salud Mental

- Higiene mental
- Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia

Eje 3: Convivencia Social

- Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

- Coordinación interinstitucional

	<p>El empleo es de todos</p> <p>UAEOS</p>	<p>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>
<p>VERSIÓN 07</p>	<p>CODIGO UAEOS-FO-GCE-01</p>	<p>FECHA EDICIÓN: 10/10/2019</p>

Eje 5: Transversal: Transformación Digital

- Creación de cultura digital para el bienestar
- analítica de datos para el bienestar

Actividades:

- Incentivo Salario Emocional” Día de Cumpleaños, otorgados desde Enero a Mayo 31 de 2021.
- Mesas de Trabajo CAFAM – Proceso de contratación vigencia 2021, de conformidad con el Plan de Bienestar e Incentivos – 2021: Servidores Saludables.
- Presentación del Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables: 2021 - 2030 por la Función Pública, para todos los servidores públicos de la entidad.
- Mesa de Trabajo CAFAM – Cronograma de actividades de la vigencia 2021.
- Conmemoración Día de Mujer: Foro Mujeres Más fuertes por Colombia.
- Programa Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante: Convocatoria e inscripciones de servidoras públicas y contratistas gestantes.
- Mesa de Trabajo: Secretaria de Integración Social del Distrito (Verificación de documentos para la certificación de la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante) Conmemoración día del Genero (25 de Marzo: Conferencia Descubra la Filosofía de Vida IKIGAI con Yokoi Kengi).
- Conmemoración Día del Niño; Niña y Adolescente y la Recreación (24 de Abril: Cine Foro en Casa)
- Conmemoración Día de la Secretaria (Día 26 de Abril de 2021 – UAEOS - Obsequios) Capacitación para responsables de la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante (26 de Abril: Secretaria de Integración Social)
- Mesa de Trabajo CAFAM - Presentación resultados Batería de Riesgo Psicosocial UAEOS 2020, entre otros.
- Conmemoración Día de la Madre (31 de mayo)
- Primera Jornada de Cualificación Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante (27 de Mayo)
- Stand Comedy: Afiliados al Grupo Recordar (05 de Mayo)
- Convocatoria, elección y conformación Comité de Convivencia Laboral: Período 2021 – 2023.
- Incentivos No Pecuniarios por participación en las votaciones de los Comités de Convivencia Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021 -2022

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2021 se evidenciaron las siguientes actividades en cumplimiento del plan de trabajo anual:

- Reporte y Bitácora diaria de seguimiento a los posibles casos - COVI-19 - Validación y verificación
- Reporte a la ARL Positiva y seguimiento a los casos - COVI-19
- Mesa de Trabajo - SG-SST (Seguimiento actividades y reportes casos de COVID-19)



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

- Mesa de Trabajo - SG-SST (ajuste cronograma SG-SST y COPASST)
- Proceso de Afiliación a la ARL Positiva (Planta y Contratistas): Diez (10)
- Evaluación de indicadores de ausentismo enero 2021 (Enfermedades laborales y comunes)
- Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias - Coordinadora Grupo de Gestión Humana (Primeros Auxilios Psicológicos -Manejo de Ansiedad, Angustia y Estrés)
- SG - SST Recomendaciones y acompañamiento en la ubicación de los puestos de trabajo en casa (Conforme Normas Técnicas)
- Actualización reporte Plataforma ARL Positiva de los servidores públicos de la planta de personal y contratistas de la entidad.
- SG-SST - Alistamiento y entrega de kit de elementos de protección personal para los servidores públicos y contratistas (De conformidad Directiva Presidencial Aforo del 30% - UAEOS)
- Conferencia "Desafíos para el Retorno Laboral y Vulnerabilidad" (Para todos los Servidores Públicos y Contratistas de la UAEOS)
- Proyección y remisión de recomendaciones médicas de los exámenes periódicos ocupacionales realizados por IPS CAFAM (Para todos los Servidores Públicos de la Planta de Personal de la UAEOS)
- Foro Conmemoración Día de la Mujer 8 de marzo
- Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante - Invitación para Participar en la Sala Amiga
- Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante - Reunión Inicial Secretaria de Integración Social
- Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos Personalizados - Servidoras Públicas con morbilidades específicas)
- Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos a Servidoras Públicas - Gestantes)
- Programa Entornos Laborales Saludables (Entrenamientos martes y jueves - Servidores Públicos de planta y contratistas)
- Convocatoria y publicación conformación Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2023"
- Actualización Curso 20 Horas SGSST - ARL Positiva
- Notificación de designación de representantes del empleador al Copasst.
- Notificación de designación de representantes del empleador al Comité de convivencia
- Capacitación Brigada de Emergencia: Composición Física y Química del Fuego - ARL Positiva
- Convocatoria y elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST – Vigencia 2021-2023.



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

ACTIVIDADES Y CONTROLES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA DE LA UNIDAD.

Responsable de nómina elabora y comprueba mediante hoja electrónica de excel la prenómina y las novedades correspondientes a cada funcionario, la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana verifica los valores y rectifica en caso de ser necesario. Se evidencia que el grupo de gestión financiera una vez recibe la nómina con visto bueno de la subdirección, verifica y comprueba valores y novedades y posteriormente realiza el pago a beneficiario final mediante aplicativo SIIF NACION II.

Se evidenciaron 3 puntos de control: el primero en la coordinación de gestión humana, el segundo en la subdirección nacional y el tercero en el grupo gestión financiera.

Se evidenció que las vacaciones son concedidas por el ordenador del gasto mediante acto administrativo, cuando el servidor público sale a disfrutar vacaciones, tiene derecho al pago de quince (15) días hábiles por año de servicios, a quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones, los cuales se liquidan con los factores salariales que el empleado esté percibiendo a la fecha del disfrute, y al reconocimiento de los dos (2) días por bonificación especial de recreación de conformidad con los factores salariales que se tienen en cuenta para liquidar las vacaciones y la prima de vacaciones, según lo dispone el artículo 17 del Decreto Ley 1045 de 1978:

- La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- Los gastos de representación;
- La prima técnica;
- Los auxilios de alimentación y transporte;
- La prima de servicios;
- La bonificación por servicios prestados.

REPORTE DE INDICADORES DEL PROCESO

Se evidenció que el reporte de indicadores del proceso Gestión Humana se encuentra actualizado y desde la vigencia 2020 a la fecha se viene adelantando el reporte en formato excel suministrado por el proceso gestión del seguimiento y la medición. Una vez se retorne a las instalaciones de la entidad se procederá a registrar por parte del funcionario encargado de la administración del aplicativo Isolución cada uno de los indicadores de gestión de todos los procesos.

1. PLANES FORMULADOS, ACTUALIZADOS Y PUBLICADOS 2021. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2021 mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

2. CUMPLIMIENTO PLAN DE BIENESTAR 2021-2022: SERVIDORES SALUDABLES. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2021 mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.
3. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST 2021. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2021 mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.
4. CUMPLIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – 2021-2022. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2021 mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.

SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES ANTERIORES

HALLAZGOS VIGENCIA 2020	SEGUIMIENTO OCI
Se evidenció cumplimiento del plan de mejoramiento por parte del grupo de gestión humana, sin embargo, no se pudo verificar si estos fueron cargados en el aplicativo Isolución. Recomienda articular con la dirección de planeación a fin de ingresar todas las actividades ejecutadas y contar con la trazabilidad de las mismas.	Se evidenció que las actividades del plan de mejoramiento fueron cargadas en el aplicativo Isolución con acompañamiento del administrador del aplicativo.
Se recomienda adelantar la actividad de evaluación de los gerentes públicos de acuerdo a con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004. Que expresa: “El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados”.	Se evidenció la evaluación de resultados y valoración de competencias (Acuerdos de Gestión vigencia 2020-2021) de tres (03) gerentes públicos; Subdirector Nacional, Director Técnico de Planeación y director técnico de Desarrollo. Igualmente, se evidenció la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión vigencia 2021-2022 los tres servidores: Subdirector Nacional, Director Técnico de Planeación y Director técnico de Desarrollo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se obtuvo evidencia razonable del cumplimiento del objetivo del proceso Gestión Humana, referente a “*Implementar la Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de que la entidad cuente con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente que contribuya a cumplir la misión institucional a través del ingreso, desarrollo y permanencia y retiro del servidor público.*”
- Se evidenció un importante nivel de implementación de la política de gestión estratégica del talento humano, alcanzando 98 puntos, ubicándose por encima del promedio del sector administrativo de 87,6 puntos.
- Se evidenció que la Política de integridad, liderada por la Dirección Nacional y apoyada por el grupo de Gestión Humana, obtuvo un puntaje de 73,6, inferior al

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



El empleo
es de todos

UAEOS

**EVALUACIÓN DE GESTIÓN
POR DEPENDENCIA
OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

VERSIÓN 07

CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

promedio del sector administrativo que fue de 79.4 puntos. Se evidenció que se generó un plan de mejoramiento.

- Se evidenció que la redacción de los riesgos, así como de los controles, no se encuentran ajustados de conformidad con la política de administración de riesgos versión 2 del 25 de febrero de 2021 y su correspondiente metodología de identificación, valoración y control, a pesar de que en la vigencia 2020 se trabajó en la actualización de los riesgos del proceso de conformidad con la nueva metodología del DAFP. Se recomienda solicitar al grupo de planeación, el cargue en el mapa de riesgos publicado en la página web, de los riesgos actualizados del proceso Gestión Humana.
- Se recomienda solicitar ajuste de la actividad 5.4 del plan de acción referente a “Segunda Evaluación Parcial Semestral y Definitiva en Período Anual u Ordinario del período del 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021” y publicarlo en la página web.

FECHA: 28 de junio de 2021

FIRMA:

Nelson Enrique Piñeros Moreno

Jefe de control interno

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias