



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
JULIO 2022**



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

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 ESPECIFICOS:

- 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 2022
- Verificar la conformidad legal de las políticas y lineamientos que regulan el desarrollo del proceso de Gestión Humana, a partir de la evaluación, elaboración e implementación del plan estratégico de talento humano.
- Verificar el reporte oportuno los indicadores de gestión.
- Verificar cumplimiento de la evaluación de compromisos laborales 2021-2022 y fijación de compromisos 2022-2023.
- Verificar cumplimiento de la evaluación de los acuerdos de gestión 2021 y la suscripción de los acuerdos para la vigencia 2022 del cuerpo directivo de la unidad.
- Verificar plan de mejoramiento del proceso.
- Verificar la actualización de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas en SIGEP.
- Verificar proceso de liquidación de nómina.
- Verificar el cumplimiento de:
 - Plan anual de Vacantes
 - Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022
 - Plan Estratégico de Talento Humano 2022
 - Plan Institucional de Capacitación - PIC -2022
 - Programa de Bienestar e Incentivos 2022: Servidores Saludables
 - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST - 2022
- Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el estado colombiano.
- Seguimiento hallazgos auditorías anteriores.



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

ALCANCE

Cubre las actividades desarrolladas entre el 1 de enero al 31 de mayo de 2022.

GRUPO / PROCESO A AUDITAR

Coordinación 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

CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Caracterización del proceso
- Planes institucionales de Previsión de recursos humanos, vacantes, estratégico de talento humano, capacitación, bienestar e incentivos, y seguridad y salud en el trabajo
- Procedimientos del proceso
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Ley 909 de 2004
- Ley 2013 de 2019
- Circular 017 de 2017 PGN
- Decreto 1083 de 2015 art 2.2.17.1.

METODOLOGÍA UTILIZADA

La Oficina de control interno realizó auditoría basada en los riesgos, identificados en el mapa de riesgos 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 2022.



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**

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGO				
Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Zona de Riesgo Inherente	Zona de Riesgo residual	Tratamiento
Debido a la vinculación de los servidores públicos con documentación no idónea o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente.	Posibilidad de pérdida reputacional, por sanciones por parte de los entes de control e insatisfacción de los funcionarios de la entidad, debido a la vinculación de los servidores públicos con conflicto de intereses, documentación no idónea o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente para ocupar el cargo.	Moderado	Moderado	Reducir
Debido a inconsistencias presentadas en la liquidación de la nómina	Posibilidad de incurrir en pérdida económica por sanciones por parte de entes de control o demandas por pagos inadecuados en la nómina y liquidación de las prestaciones sociales, debido a inconsistencias presentadas en la liquidación de la mismas.	Alto	Alto	Reducir
Debido a la formulación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que no responde a las necesidades y características de la entidad	Posibilidad de incurrir en pérdida económica por demandas generadas por accidentes de trabajo o enfermedades general o laboral, debido a la formulación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que no responde a las necesidades y características de la entidad	Catastrófico	Extremo	Reducir
Debido al incumplimiento de cargue de la información de salarios y tiempos de servicio, de los exfuncionarios o funcionarios de la Entidad, en la plataforma del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Oficina de Bonos pensionales - OBP. Certificación de tiempos laborados - CETIL.	Posibilidad de pérdida reputacional y económica debido al incumplimiento de cargue de la información de salarios y tiempos de servicio, de los exfuncionarios o funcionarios de la Entidad, en la plataforma del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Oficina de Bonos pensionales - OBP. Certificación de tiempos laborados - CETIL.	Moderado	Moderado	Reducir
Debido a liquidación en la selección de los rubros de funcionamiento o inversión.	Posibilidad de pérdida económica por concepto de solicitud de tiquetes aéreos y liquidación de viáticos de comisión de servicios de los servidores públicos y contratistas de la entidad, debido a liquidación en la selección de los rubros de funcionamiento o inversión.	Moderado	Bajo	Reducir



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

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	SEGUIMIENTO
Posibilidad de pérdida reputacional, por sanciones por parte de los entes de control e insatisfacción de los funcionarios de la entidad, debido a la vinculación de los servidores públicos con conflicto de intereses, documentación no idónea o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente para ocupar el cargo.	El profesional responsable verifica la documentación presentada por el aspirante frente a los requisitos establecidos el Manual Especifico de Funciones y Competencias de la entidad, para posteriormente ser validado y aprobado por el Coordinador del área de Gestión Humana.	Al llegar la hoja de vida del Servidor Público o el aspirante esta es analizada, para verificar que cumpla con los requisitos y lo señalado por el Manual de Funciones. Esta documentación es revisada directamente de la plataforma SIGEP 2, impresa, firmada y archivada en la historia laboral.
Posibilidad de incurrir en pérdida económica por sanciones por parte de entes de control o demandas por pagos inadecuados en la nómina y liquidación de las prestaciones sociales, debido a inconsistencias presentadas en la liquidación de la mismas.	Validar y aprobar por el Coordinador de Gestión Humana la pre liquidación de nómina presentada por el profesional responsable a través de la verificación de la pre nómina frente a la confrontación de las novedades y situaciones administrativas existentes.	Teniendo en cuenta la adquisición del Aplicativo de Nómina NOVASOFT, el Profesional Universitario encargado del procedimiento de nómina, liquida y remite a la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana es quien revisa, valida, verifica, y remite al Subdirector Nacional para su aprobación, firma y remisión al Grupo de Gestión Financiera de conformidad con las novedades mensuales.
Posibilidad de incurrir en pérdida económica por demandas generadas por accidentes de trabajo o enfermedades general o laboral, debido a la formulación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que no responde a las necesidades y características de la entidad	El Profesional responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo verifica el cumplimiento de las actividades consignadas en el Plan de SST, de conformidad con las normas vigentes y las necesidades de la Entidad.	Al momento de existir un accidente de trabajo, se reporta a la ARL, seguidamente se da cumplimiento al protocolo de investigación, y seguimiento del hecho. Hay acompañamiento en el proceso posterior para que se haga la atención adecuada a quien sufre el accidente. Con corte a 31 de mayo de 2022 se recibió reporte de un accidente laboral por parte de una funcionaria que reportó accidente por caída sin heridas ni contusiones. Los reportes de enfermedad general del primer semestre fueron principalmente reportes de posibles contagios de COVID-19
Posibilidad de pérdida reputacional y económica debido al incumplimiento de cargue de la información de salarios y tiempos de servicio, de los exfuncionarios o funcionarios de la Entidad, en la plataforma del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Oficina de Bonos pensionales - OBP. Certificación de tiempos laborados - CETIL.	Cargue información de tiempos laborados y salarios en la plataforma CETIL, previa verificación y validación de la información en las Historia Laborales de los exfuncionarios y funcionarios de la Entidad.	Los exfuncionarios de la entidad, mediante Derechos de Petición, solicitan la certificación de tiempos y salarios, la cual es tramitada a través Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – CETIL – Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el cual le permite expedir las certificaciones de manera electrónica y contar con la información en línea requerida para los trámites de reconocimiento pensional. A través del Cetil se puede realizar control y seguimiento a las solicitudes de certificación de historia laboral, herramienta utilizada tanto por el Ministerio de Hacienda, Colpensiones, UGPP Fondos Privados de Pensiones para la correspondiente confirmación de la historia laboral.



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>Posibilidad de pérdida económica por concepto de solicitud de tiquetes aéreos y liquidación de viáticos de comisión de servicios de los servidores públicos y contratistas de la entidad, debido a liquidación en la selección de los rubros de funcionamiento o inversión.</p>	<p>Cargue de la información SIF, verificación y aprobación de las solicitudes de tiquetes aéreos y viáticos de comisión de servicios de los servidores públicos.</p>	<p>De conformidad con el procedimiento de comisiones de servicios al interior y exterior, la Auxiliar Administrativo del Grupo de Gestión Humana, quien tiene asignado el rol de Gestión Administrativa, realiza el cargue de información al SIF y remite soporte a la Coordinación del Grupo de Gestión Humana, quien ejerce el Rol de Verificador y a su vez remite al Subdirector Nacional para su aprobación en cumplimiento a la Circular No. 03 de 2022.</p>

Se evidenció la materialización de un riesgo relacionado con el aplicativo Novasoft, a raíz de la cual el proceso de gestión humana debió generar la nómina del mes de mayo de manera manual en archivo de Excel, sin embargo, no se evidenció el debido reporte de materialización de riesgos. Se recomienda reportar los riesgos que se materialicen en el proceso, así mismo, identificar los riesgos que no hayan sido identificados en el proceso y que afecten el cumplimiento del objetivo del mismo.

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
<p>1.1 Gestionar, verificar y aprobar la información de la Hoja de Vida de la Función Pública - SIGEP (Servidores Públicos)</p>	<p>1.04% de 2,5% 41.65% DE 100% Hojas de Vida gestionadas, verificadas y aprobadas</p>	<p>Se evidenció: SIGEP 2: Vinculación Aprobación: Verificación Aplicativo - Rol Jefe de Talento Humano: Ingreso: Tres (03) se evidenció la vinculación en los cargos: <ul style="list-style-type: none"> - Profesional Universitario (1) - Técnico Administrativo (1) - Auxiliar Administrativo (1) SIGEP 2: Desvinculación: Verificación aplicativo - Rol Jefe de Talento Humano: Retiro: Tres (03) <ul style="list-style-type: none"> - Profesional Universitario (1) - Técnico Administrativo (1) - Auxiliar Administrativo (1) </p>
<p>1.2 Asegurar que la declaración de bienes y renta de los servidores públicos de la entidad se presente en los términos y condiciones de los artículos 13 al 16 de la ley 190 de 1995 y los obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de</p>	<p>1.04% de 2,5% 41.65 de 100% de declaración juramentada de Bienes y Rentas en el</p>	<p>Se evidenció el ingreso, retiro y declaración de bienes y rentas periódica en el aplicativo SIGEP 2 así: Ingresos: Cuatro (04) Retiros: Tres (03) Periódica: Sesenta y cuatro (64)</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

bienes, rentas y el registro de conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	plazo estipulado realizadas	Así mismos se evidenció la declaración por parte de los funcionarios de la alta dirección que de conformidad con la ley 2013 de 2019 deben hacerlo con corte a 31 de enero.
1.3 Fortalecer el Código de Integridad a través de la inscripción a personal de planta y contratista al Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción establecido por Función Pública en cumplimiento de la Ley 2016 de 2020.	2.08% de 5,0% 41.65% de 100% de nuevos servidores y contratistas inscritos en el Curso virtual	Se evidenció el envío del Link Código Integridad UAEOS a Nuevos funcionarios Personal de Planta y Contratistas y se realizaron las inscripciones y seguimiento al "Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción" - Función Pública a los servidores públicos y contratistas, de lo cual se encontró que a 31 de mayo el 100% del personal de planta se había certificado en el cursos correspondiente. Por su parte se evidenció que de los contratistas se inscribieron 31 de los cuales los habían realizado 6 personas, para un 19,35%
1.4 Tramitar las solicitudes de exfuncionarios (Superintendencia de Cooperativas, Dancoop, Dansocial, UAOES) y servidores públicos de certificación de tiempos laborados o cotizados y salarios con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales a través del Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - CETIL (Ministerio de Hacienda), expedir y remitir la Certificación de Historia Laboral.	2.08% de 5,0% 41.65% de 100% de certificaciones tramitadas a través del CETIL	De conformidad con el procedimiento del 1 de enero al 31 de mayo de 2022, se han tramitado: <ul style="list-style-type: none"> - Certificaciones Electrónicas de Tiempos Laborados - CETIL : Ciento Dieciocho (118) - Confirmaciones Oficina Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público: Treinta y cinco (35) Incluye revisión historia laboral, cargue y verificación de información <ul style="list-style-type: none"> - Respuestas Derechos de Petición: Ciento cincuenta y un (151)
2.1 Realizar inducción a todo servidor público y contratista que se vincule a la entidad	2.08% de 5,0% 41.65% de 100% de inducción a servidores públicos (Planta y Contratistas) de la UAEOS	En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, se evidenció la realización de inducciones a servidores públicos así: Inducción Personal de Planta: (04) Inducción Contratistas: Cuarenta y nueve (49)
2.2 Realizar reinducción a todos los servidores públicos y contratistas de conformidad con la Ley 909 de 2004	0% de 5,0% 0 de 1 Reinducción anual realizada	Actividad programada para el mes de septiembre.
3.1 Formular y publicar el Plan Anual de Vacantes - 2022	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 - 2022 publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022
3.2 Formular y publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos - 2022	2.5% de 2,5% 1 de Plan de Previsión formulado y publicado	Se evidenció la formulación y publicación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - 2022 publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022
3.3 Formular y publicar el Plan de Estratégico de Talento Humano - 2022	2.5% de 2,5% 1 de 1 Plan Estratégico de	Se evidenció la formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano - 2022, publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022



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

	Talento humano formulado y publicado	
3.4 Formular y publicar el Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2022	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 - 2022 publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022
3.5 Formular y publicar el Plan de Bienestar e incentivos 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 Institucional Bienestar e Incentivos 2022: Servidores Saludables) publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022
3.6 Formular y publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST - 2022	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 - SG-SST - 2022 publicado en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-integrados-2022
4.1 Ingreso, Desarrollo y Retiro Nómina y Situaciones Administrativas	3.75 de 10,0% 5 de 14 nóminas anuales tramitadas	Se evidenció la liquidación y tramite de cinco Nóminas correspondiente a los meses de Enero a Mayo.
	2% de 2,0% 1 de 1 Liquidación de retroactivo tramitado	Se evidenció que mediante Decreto Número 473 del 29 de marzo de 2022 – se adelantó el Retroactivo correspondiente a los meses de Enero, Febrero y Marzo de 2022. Reliquidación de noventa (90) días de asignación básica, prima técnica, prima de coordinación, subsidio de alimentación, horas extras, bonificación por servicios prestados e incapacidades a los servidores públicos de la planta de personal del 1º. de enero al 31 de marzo de 2022. Reliquidación de asignación básica a los servidores públicos que ingresaron a partir del 05 de enero de 2022 (4 Servidores Públicos) Reliquidación de asignación básica de la servidora pública, por terminación de licencia no remunerada a partir del 16 de marzo de 2022. Reliquidación de asignación básica, con novedad de encargo (Dos Servidoras Públicas) Reliquidación Subsidio de Alimentación a los empleados que devengan asignaciones básicas mensuales no superiores a \$2.039.956 por valor de \$72.749, con base en el Decreto 473 de 2022, por medio del cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que se han desempeñado por empleados públicos de la Rama Ejecutiva (...) (12 Servidores Públicos) Reliquidación Vacaciones, Prima de Vacaciones y Bonificación por Recreación de los siguientes Servidores Públicos (21 Servidores Públicos) Reliquidación de primas de coordinación a los servidores públicos (03 Servidores Públicos) Reliquidación Horas Extras de los meses de enero y febrero al empleo de Conductor Mecánico, Código 4103, Grado 09.

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

		<p>Reliquidación Incapacidades Asumidas (01 Servidora Pública María del Pilar Giral Giraldo)</p> <p>Reliquidación Prestaciones sociales a Ex servidores Públicos (03)</p> <p>Reliquidación Planillas</p> <p>- Reliquidación las planillas de pago a la Seguridad Social, Parafiscales y Fondo Nacional del Ahorro generan las respectivas planillas Tipo N de enero a marzo de 2022 en el operador de autoliquidación de Aportes en Línea.</p> <p>- La liquidación de retroactivo para los meses de febrero y marzo a favor de MEDIMAS, automáticamente aportes en línea los asignó a FAMISANAR, lo anterior debido a la liquidación de la EPS MEDIMAS. Fondo Nacional del Ahorro: Se reportará con el consolidado de la nómina del mes de mayo de 2022.</p> <p>Retención en la Fuente: Con base en el Decreto 473 de 2022 y en el cálculo del porcentaje de retención en la fuente para el primer semestre de 2022, se verifica y liquida la base mensual de retención en la fuente sobre ingresos laborales, según lo establece la normatividad de la DIAN para todos los servidores públicos de la planta de personal de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y se ajustan los valores por este concepto de los funcionarios con dependientes económicos y se reportaran con el consolidado de la nómina del mes de mayo de 2022.</p>
	<p>1.24% de 3,0%</p> <p>41.65% de 100% situaciones administrativas tramitadas</p>	<p>Se evidenció el trámite de las siguientes situaciones administrativas:</p>

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	TOTAL
Procedimiento de Viáticos y Gastos de Viaje - SIIIF -	4	8	21	21	29	83
Expedición certificaciones salariales y funciones:	11	1	7	4	6	29
Expedición de Certificaciones de Insuficiencia de Personal	90	0	0	0	0	90
Autorización Retiro de Cesantías -FNA - Rol de Aprobador:	15	0	5	4	3	27
Vacaciones:	3	1	5	13	8	30
Adelanto de Vacaciones:	0	3	1	3	4	11
Bonificación por Servicios Prestados:	8	8	3	3	6	28
Horas Extras:	1	1	1	1	1	5
Incapacidades:	1	5	2	7	4	19
Retención Contingente:	1	1	1	1	1	5
Traslado de Fondo de Pensiones	1	0	0	0	1	2
Novedades de Descuentos:	12	12	12	12	12	60
Descuento UPC Adicional:	1	1	1	1	1	5
Retención en la Fuente :	1	1	1	1	1	5
TOTAL	149	42	60	71	77	399

<p>5.1 Acuerdos de gestión concertados y evaluados de los Gerentes Públicos de la entidad.</p>	<p>2.5% de 2,5%</p> <p>1 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral</p>	<p>En cumplimiento del artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, se evidenció que se realizó la calificación de los Acuerdos de Gestión suscritos en la vigencia 2021 a los Gerentes Públicos: Subdirector Nacional, Director de Desarrollo de las O.S. y Directora de Investigación</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

		y Planeación. Se concertaron los Acuerdo de Gestión 2022, Subdirector Nacional, Director de Desarrollo de las O.S. y Directora de Investigación y Planeación.
5.2 Concertación de Compromisos Laborales para el período correspondiente del 1o. de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.	2.5% de 2,5% 100% de 100% de compromisos laborales concertados	En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y Acuerdo No.20181000006176 de 2018 de la CNSC, se evidenció que la UAEOS convocó y se realizó la Concertación de Compromisos Laborales para el período correspondiente del 1o. de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.
5.3 Primera Evaluación Parcial Semestral del período del 1o. de febrero de 2022 al 31 de julio de 2022.	0% de 2,5% 0 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral	En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la CNSC, la UAEOS convocará a realizar el procedimiento en el mes de Agosto. La evaluación parcial del primer semestre que corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero de 2022 y el treinta y uno (31) de julio del 2022.
5.4 Segunda Evaluación Parcial Semestral y Definitiva en Período Anual u Ordinario del período del 1o. de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.	2.5% de 2,5% 1 de 1 Evaluación del Desempeño Laboral	En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la CNSC, se evidenció que la UAEOS convocó y realizó la Evaluación Parcial del segundo semestre correspondiente al período comprendido entre el primero (1º) de agosto de 2021 y el treinta y uno (31) de enero del 2022.
6.1 Implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC	4.17% de 10,0% 41.65% de 100% de implementación, ejecución y seguimiento del PIC	Se evidenció la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación - PIC – 2022: Estas actividades corresponden al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de mayo de 2022 alcanzando a la fecha 2.986 Horas): Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 8 Módulos - DAFP (Dos (2) Servidores Públicos / 40 horas cada uno) Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Fundamentos Generales - DAFP (Dos (2) Servidores Públicos / 20 horas cada uno) Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción - DAFP (Dos (2) Servidores Públicos / 40 horas Cada Uno) Curso de capacitación de Trato Digno con enfoque de Derechos y Diferencial Étnico para las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras-ESAP (Un (1) Servidor Público / 80 Horas) Conceptos Emergentes de la Economía Circular, Comunicativa, Colaborativa y Economía Solidaria -UAEOS - (Dos (2) Servidores Públicos / 3 Horas cada uno.) Diplomado Resolución de Conflictos -ESAP (Un (1) Servidor Público / 80 Horas) Diplomado, Mentoría para la Gestión Estratégica de Organizaciones de Recicladores en el Marco de la Economía Circular y la Economía Solidaria-Universidad Cooperativa de Colombia - (Un (1) Servidor Público / 40 Hora) Cuarta Conferencia Formar para Servir - UAEOS Sesenta y Cuatro ((64) Servidores Públicos / 4 horas cada uno) Conferencia Herramientas de trabajo con la Comunidad TIC, TAC, TEP - UAEOS (Sesenta y Cuatro (64) Servidores Públicos / 1 hora cada uno) Conferencia Diplomado internacional en Gestión Andrológica del Error Humano en SST- ARL Positiva (Dos (2) Servidores Públicos / 2 horas cada una) Curso Virtual de Vigilancia en Factores Psicosociales - ARL Positiva (Dos

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

		<p>(2) Servidores Públicos / 2 horas cada uno) La Protección Social y las Normas Internacionales del Trabajo - Procuraduría y OIT (Cinco Servidores Públicos (5) / 3 horas cada uno) Capacitación Virtual Acoso Laboral -ARL Positiva (Siete (7) Servidores Públicos / 2 horas cada uno.) Diplomado Provisión del Empleo Público -CNSC (Un (1) Servidor Público / 80 horas) Ciclo de Conferencias Funcionarios Modalidad en Línea UAEOS - Conferencia 5: El Pesem: como Lineamiento de Política y Como Herramienta: (64 Servidores Públicos / 2 horas cada uno) Foros Conexión Solidaria, Iniciativa que visibiliza la labor de la Entidad y del sector solidario hacia la ciudadanía. (Ochenta y Cuatro (84) Servidores Públicos / 2 hora cada uno) Capacitación Gestión de Viáticos -SIIF Seis (6) Servidores Públicos / 5 horas cada uno Certificación Internacional como Entrenador Lúdico Nivel 1 SGSST - ARL Positiva (Un (1) Servidores Públicos / 8 horas) Inscripción Etapa 3 Curso de Bilingüismo - SENA Diez (10) Servidores Públicos / 1 hora cada uno Maestría en Contratación Estatal -Universidad Sergio Arboleda (Un (1) Servidor Público / 32 horas) Doctorado en Estudios de Desarrollo y Territorio - Universidad de la Salle (Un (1) Servidor Público/52 horas)</p>
<p>7.1 Implementación. Ejecución y seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos 2022: Servidores Saludables</p>	<p>4.17% de 10,0%</p> <p>41.65% de 100% Implementación. Ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar</p>	<p>Se evidenció la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero al 31 Mayo 2022: Servidores Saludables</p> <p>Mesa de Trabajo con CAFAM: Programación reinversión mayo 2022 - Plan de Trabajo</p> <p>Mesa de Trabajo con CAFAM: Presentación Comité Directivo de Resultados Medición de Clima Laboral 2022</p> <p>Eje 1 : Riesgo Psicosocial (Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias - Coordinadora Grupo de Gestión Humana (Primeros Auxilios Psicológicos -Manejo de Ansiedad, Angustia y Estrés)</p> <p>Eje 1 : Riesgo Psicosocial Intervención de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos y Contratistas de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias)</p> <p>Eje 1 : Riesgo Psicosocial: Calidad de Vida Laboral: Día Mundial de la Donación de Leche Humana - Secretaria Distrital de Salud</p> <p>Eje1: Riesgo Psicosocial : Calidad de Vida Laboral - Otorgamiento Salario Emocional (Día del Cumpleaños mes de Mayo)</p> <p>Eje 1 : Riesgo Psicosocial : Calidad de Vida Laboral: Conmemoración Día de la Madre: Treinta y cinco (35) Servidoras Públicas</p> <p>Eje 1 : Riesgo Psicosocial : Calidad de Vida laboral : Convocatoria e inscripciones XX Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública</p> <p>Eje 2: Salud Mental: Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias y Atención primeros auxilios Psicológicos (Planta y Contratistas)</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>Eje 2: Salud Mental: Mesa de Trabajo : Psicóloga contratista revisión y seguimiento de la Atención Integral a los Servidores Públicos, Contratistas y sus Familias y Atención Primeros Auxilios Psicológicos (Planta y Contratistas)</p> <p>Eje 3: Convivencia: Presentación Resultados Medición de Clima Laboral 2022 a la Comisión de Personal</p> <p>Eje 3: Convivencia: Conferencia Acoso Laboral (Miembros Comité de Convivencia Laboral)</p> <p>Eje 4: Alianzas Interinstitucionales (Mesas de Trabajo - Función Pública)</p> <p>Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Participación presentación XX Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública</p> <p>Eje 4: Transformación Digital - Acompañamiento y apoyo del Grupo de TIC'S Mesas de Trabajo NOVASOFT (Aplicativo Nómina de la UAEOS)</p> <p>Eje 4: Transformación Digital - Acompañamiento y apoyo del Grupo de TIC'S Mesas de Trabajo Riesgo Psicosocial y Salud Mental</p>
<p>8.1 Implementación, ejecución y seguimiento del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST</p>	<p>4.17% de 10,0%</p> <p>41.65% de 100% Implementación. Ejecución y seguimiento del Plan de SG -SST</p>	<p>Se evidenció la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte de la ejecución y seguimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST - 2022, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de mayo:</p> <p>Mesa de Trabajo ARL Positiva: Revisión y acompañamiento mes de mayo 2022</p> <p>Mesa de Trabajo ARL Positiva: Revisión y acompañamiento Aplicativo ALISSA</p> <p>Cargue información Aplicativo ALISSA ARL Positiva</p> <p>Reporte consolidado de Vacunados Covid - 19</p> <p>Reporte y seguimiento casos sospechosos - COVID-19 - Validación y verificación Uno (1)</p> <p>Reporte a la ARL Positiva casos sospechosos y confirmados - COVID-19: Uno (1)</p> <p>Reportes Accidentes de Trabajo- ARL Positiva Uno (1)</p> <p>Afiliación de Contratistas -ARL Positiva Tres (3) Contratistas / 4 horas</p> <p>Diplomado internacional en Gestión Andragógica del Error Humano en SST- ARL Positiva Dos (2) Servidores Públicos / 2 horas cada una</p> <p>Curso Virtual de Vigilancia en Factores Psicosociales - ARL Positiva Dos (2) Servidores Públicos / 2 horas cada uno</p> <p>Capacitación para Certificación Internacional como Entrenador Lúdico Nivel 1 SGSST - ARL Positiva Dos (2) Servidores Públicos / 2 horas cada uno</p> <p>Reporte de Desplazamiento a Eventos - ARL Positiva Dos (2) Servidores Públicos</p> <p>Solicitud Asistencia Internacional-ARL Positiva Un Servidor Público</p> <p>Reunión Mensual Copasst Cinco (5) Servidores Públicos / 1 hora cada uno</p> <p>Estrategia Entornos Laborales Saludables, Inscripción a Entrenamientos Virtuales Cinco (5) Servidores Públicos /</p> <p>Jornada Inmersiva Trabajo en Alturas, Manejo de Extintores - ARL Positiva Un (1) Servidor Público / 5 horas</p> <p>Remisión de Respuesta AT Magda Patricia Estrada : SAL-1234-56-789-0123</p>



El empleo es de todos

UAEOS

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

VERSIÓN 07

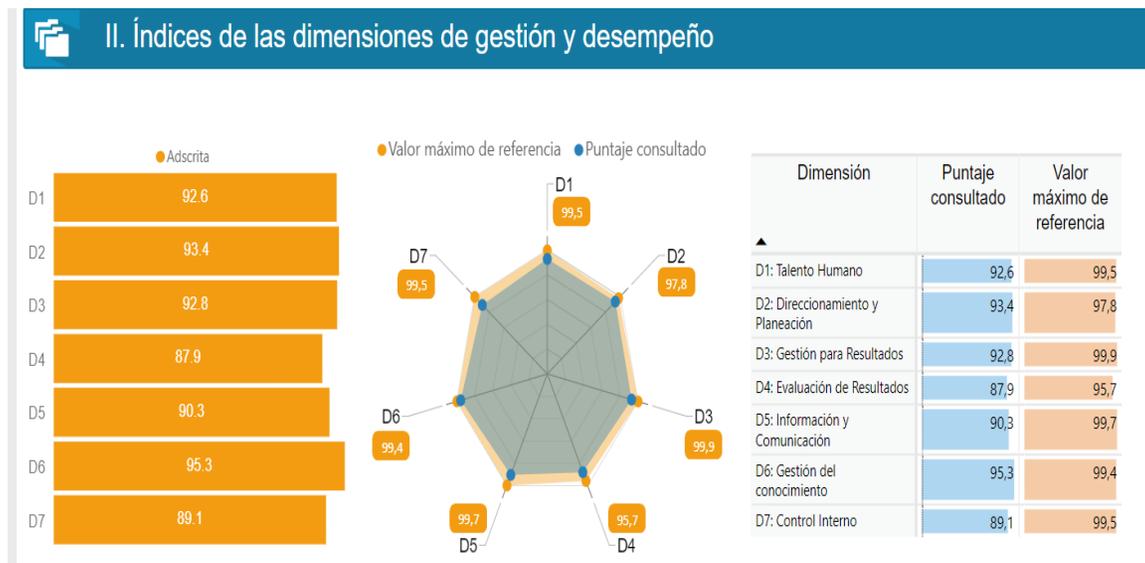
CODIGO UAEOS-FO-GCE-01

FECHA EDICIÓN: 10/10/2019

		<p>Capacitación Acoso Laboral en el 2022 - ARL Positiva Siete (7) Servidores Públicos / 2 horas cada uno Entrenamiento Nacional en Comunicación y Relacionamento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo Un (1) Servidor Pública / 5 horas Curso de Primeros Auxilios -ARL Positiva Una (1) Servidora Pública y Contratistas / 5 horas Mesa de Trabajo - ARL Positiva Una (1) Servidora Pública Entrega de Kit de Elementos de protección personal para Planta y contratistas (De conformidad Directiva Presidencial Aforo del 30% -)</p>
<p>9.1 Adelantar las actividades para la implementación de las políticas que conforman el MIPG de acuerdo al plan de trabajo dispuesto por la Entidad</p>	<p>2.08% de 5% 41.65% de 100% del Cumplimiento de las actividades asignadas del MIPG</p>	<p>Se evidenció la entrega oportuna y Cumplimiento MIPG de los Planes Integrados, así: Plan Anual de Vacantes 2022 (Formulado y Publicado) Plan de Provisión de Recursos Humanos 2022 (Formulado y publicado) Plan Estratégico de Talento Humano 2022 (Formulado y publicado) Plan Institucional de Capacitación PIC - 202 (Formulado y publicado) Plan de Bienestar: Servidores Saludables : 2022 (Formulado y publicado) Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 (Formulado y publicado)</p>
<p>CUMPLIMIENTO TOTAL A 31 DE MAYO DE 2022</p>		<p>52.4%</p>

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 92.6 puntos, el cual es superior al promedio del sector administrativo que fue de 87 puntos.





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

Índice de desempeño institucional



Nota 1: El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Así mismo se evidenció el resultado de la política de gestión y desempeño institucional dentro de los cuales se encuentran: Calidad de la planeación estratégica del talento humano con 86.9, desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad con 90.5, desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano con 86.6, y la eficiencia y eficacia en la selección meritocrática del talento humano con 79.9, alcanzando un promedio de 85.5 puntos.

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	86,9	91,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	90,5	96,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	86,6	86,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	79,9	84,1

También, 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:



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

Integridad



- *“Promover que la alta dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”*
- *“Evaluar en el marco del comité institucional de coordinación de control interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Análisis de información relacionada, como serían las declaraciones de conflicto de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.”*
- *“Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”*
- *“Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”*

Gestión Estratégica del Talento Humano





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

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 2022.** 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 organizacional, distribución de cargos por dependencias, SIGEP 2 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 2023 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. Sin embargo, por gestión se la dado inicio a la planeación y estructuración del proceso meritocrático para proveer un total de 37 empleos en vacancia definitiva.

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:

Que mediante comunicación número 2022RS026121, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, ofició al Director Nacional de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de la participación de la entidad en la Planeación y estructuración Proceso de Selección por Mérito para la Nueva Convocatoria entidades del Orden Nacional.

Se evidenció respuesta del Director Nacional de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias al Doctor MAURICIO LIEVANO BERNAL, Comisionado, Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC – mediante No. Rad: 2022C504267 del 18 de mayo de 2022. Por lo cual se evidencia el inicio del proceso de selección por méritos de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en la Unidad.

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



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

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 2022 se han vinculado a la planta de personal 4 funcionarios a la planta de personal y 49 contratistas, el cual se verificó en el sistema SIGEP II encontrando que todos cuentan con la documentación cargada en el aplicativo de acuerdo con lo dispuesto por la CNSC. Se hace claridad que el control de hojas de vida de los funcionarios lo realiza el grupo de gestión humana y el control del cargue de las hojas de vida de los contratistas lo realiza la oficina asesora jurídica.

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 verificaron las hojas de vida de los funcionarios Fabio Riaño, Ana Maria Pose y Gloria Medina evidenciando que estas se encuentran registradas y soportadas en el aplicativo SIGEP II.

3. Tal como lo establece el art, 4, núm. 6 Dto. 2482/10, el DAFP debe hacer seguimiento a la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP II, así como al cumplimiento que les corresponde a las entidades públicas. 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 de 2022 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.

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-2022/Plan-Anual-de-Vacantes>. Se informa que a la fecha el plan anual de vacantes se reporta mediante aplicativo FURAG. Igualmente, se evidenció respuesta del Director Nacional de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias al Doctor MAURICIO LIEVANO BERNAL, Comisionado, Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC – mediante No. Rad: 2022C504267 del 18 de mayo de 2022, mencionado anteriormente.



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

- ✓ **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 evidencia 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 Gestión 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



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 la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación - PIC – 2022 el cual corresponden al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de mayo de 2022 alcanzando a la fecha 2.986 Horas así:

Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 8 Módulos – DAFP, Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Fundamentos Generales – DAFP, Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción - DAFP, Curso de capacitación de Trato Digno con enfoque de Derechos y Diferencial Étnico para las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras-ESAP, Conceptos Emergentes de la Economía Circular, Comunicativa, Colaborativa y Economía Solidaria –UAEOS, Diplomado Resolución de Conflictos –ESAP, Diplomado, Mentora para la Gestión Estratégica de Organizaciones de Recicladores en el Marco de la Economía Circular y la Economía Solidaria-Universidad Cooperativa de Colombia, Cuarta Conferencia Formar para Servir – UAEOS, Conferencia Herramientas de trabajo con la Comunidad TIC, TAC, TEP - UAEOS, Conferencia Diplomado internacional en Gestión Andrológica del Error Humano en SST- ARL Positiva, Curso Virtual de Vigilancia en Factores Psicosociales - ARL Positiva, La Protección Social y las Normas Internacionales del Trabajo -Procuraduría y OIT, Capacitación Virtual Acoso Laboral -ARL Positiva, Diplomado Provisión del Empleo Público –CNSC, Ciclo de Conferencias Funcionarios Modalidad en Línea UAEOS - Conferencia 5: El Pesem: como Lineamiento de Política y Como Herramienta, Foros Conexión Solidaria, Iniciativa que visibiliza la labor de la Entidad y del sector solidario hacia la ciudadanía, Capacitación Gestión de Viáticos –SIIF, Certificación Internacional como Entrenador Lúdico Nivel 1 SGSST - ARL Positiva, Inscripción Etapa 3 Curso de Bilingüismo – SENA, Maestría en Contratación Estatal -Universidad Sergio Arboleda, Doctorado en Estudios de Desarrollo y Territorio - Universidad de la Salle.

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 2022-2023 Servidores Saludables compuesto de los ejes y factores, así:

Eje 1: Riesgo 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



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

- 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

Eje 5: Transversal: Transformación Digital

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

Actividades:

Se evidenció la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero al 31 Mayo 2022: Servidores Saludables

Mesa de Trabajo con CAFAM: Programación reinversión mayo 2022 - Plan de Trabajo
Mesa de Trabajo con CAFAM: Presentación Comité Directivo de Resultados Medición de Clima Laboral 2022

Eje 1: Riesgo Psicosocial (Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias - Coordinadora Grupo de Gestión Humana (Primeros Auxilios Psicológicos -Manejo de Ansiedad, Angustia y Estrés)

Eje 1 : Riesgo Psicosocial Intervención de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos y Contratistas de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias)

Eje 1: Riesgo Psicosocial: Calidad de Vida Laboral: Día Mundial de la Donación de Leche Humana - Secretaria Distrital de Salud

Eje1: Riesgo Psicosocial: Calidad de Vida Laboral - Otorgamiento Salario Emocional (Día del Cumpleaños mes de Mayo)

Eje 1: Riesgo Psicosocial: Calidad de Vida Laboral: Conmemoración Día de la Madre: Treinta y cinco (35) Servidoras Públicas

Eje 1: Riesgo Psicosocial: Calidad de Vida laboral: Convocatoria e inscripciones XX Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública

Eje 2: Salud Mental: Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias y Atención primeros auxilios Psicológicos (Planta y Contratistas)

Eje 2: Salud Mental: Mesa de Trabajo: Psicóloga contratista revisión y seguimiento de la Atención Integral a los Servidores Públicos, Contratistas y sus Familias y Atención Primeros Auxilios Psicológicos (Planta y Contratistas)

Eje 3: Convivencia: Presentación Resultados Medición de Clima Laboral 2022 a la Comisión de Personal

Eje 3: Convivencia: Conferencia Acoso Laboral (Miembros Comité de Convivencia Laboral)



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

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales (Mesas de Trabajo - Función Pública)
Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Participación presentación XX Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública
Eje 4: Transformación Digital - Acompañamiento y apoyo del Grupo de TIC'S Mesas de Trabajo NOVASOFT (Aplicativo Nómina de la UAEOS)
Eje 4: Transformación Digital - Acompañamiento y apoyo del Grupo de TIC'S Mesas de Trabajo Riesgo Psicosocial y Salud Mental

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

Se evidenció la ejecución de las siguientes actividades que hacen parte de la ejecución y seguimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST - 2022, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de mayo:

Mesa de Trabajo ARL Positiva: Revisión y acompañamiento mes de mayo 2022
Mesa de Trabajo ARL Positiva: Revisión y acompañamiento Aplicativo ALISSA
Cargue información Aplicativo ALISSA ARL Positiva
Reporte consolidado de Vacunados COVID19
Reporte y seguimiento casos sospechosos - COVID-19 - Validación y verificación
Reporte a la ARL Positiva casos sospechosos y confirmados - COVID-19
Reportes Accidentes de Trabajo- ARL Positiva
Afiliación de Contratistas -ARL Positiva
Diplomado internacional en Gestión Andrológica del Error Humano en SST- ARL Positiva
Curso Virtual de Vigilancia en Factores Psicosociales - ARL Positiva
Capacitación para Certificación Internacional como Entrenador Lúdico Nivel 1 SGSST - ARL Positiva
Reporte de Desplazamiento a Eventos - ARL Positiva
Solicitud Asistencia Internacional-ARL Positiva
Reunión Mensual COPASST
Estrategia Entornos Laborales Saludables, Inscripción a Entrenamientos Virtuales
Jornada Inmersiva Trabajo en Alturas, Manejo de Extintores - ARL Positiva
Remisión de Respuesta AT Magda Patricia Estrada: SAL-1234-56-789-0123
Capacitación Acoso Laboral en el 2022 - ARL Positiva
Entrenamiento Nacional en Comunicación y Relacionamiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo
Curso de Primeros Auxilios -ARL Positiva Una (1) Servidora Pública y Contratistas / 5 horas
Mesa de Trabajo - ARL Positiva
Entrega de Kit de Elementos de protección personal para Planta y contratistas (De conformidad Directiva Presidencial Aforo del 30%)

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

Teniendo en cuenta la adquisición del Aplicativo de Nómina NOVASOFT, el Profesional Universitario encargado del procedimiento de nómina, liquida y remite a la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana, quien revisa, valida, verifica, y remite al Subdirector Nacional



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

para su aprobación, firma y remisión al Grupo de Gestión Financiera de conformidad con las novedades mensuales.

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.

VERIFICACIÓN LIQUIDACIÓN VALORES DE NOMINA

Se realizó la verificación a los valores de nómina de 4 funcionarios, el cual fue revisada la hoja de vida de cada uno de los funcionarios encontrando lo siguiente:

- MARLON TORRES PUELLO: Resolución 138 de junio de 2022, se evidenció que los valores liquidados corresponden a los valores estipulados de acuerdo a la normatividad vigente.
- MARELBI TERESA HERNANDEZ GENES: Se realizó la correspondiente liquidación acorde a la normatividad, sin presentar novedades.
- DAIHAT MINYELI BRICEÑO: Se evidenció que la liquidación por concepto de incapacidades presenta un mayor valor liquidado, debido a que la Corte Constitucional en la Sentencia C-543 del 2007, declaró exequibles varias expresiones del artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el auxilio monetario por enfermedad no profesional, en el entendido que no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente. En ese orden de ideas, un funcionario que devengue un salario mínimo legal vigente como lo es este caso particular, no se podrá liquidar por concepto de incapacidades por día un valor inferior a \$33.333/día, que corresponde a un día de trabajo.
- SONIA BUENDÍA TORRES. Se evidenció liquidación de nómina y de bonificación por servicios prestados correspondiente a la normatividad vigente.



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

ESTADO OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC) - COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Se evidenció que de conformidad con las Circulares No. 05 del 22 de septiembre de 2016 y No. 011 del 24 de noviembre de 2021 emitidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC y respuesta a la comunicación remitida por la CNSC 2022RS026121, inició el proceso de Planeación y Estructuración del Proceso de Selección por Mérito para la Nueva Convocatoria entidades del orden Nacional, así:

1. Información Específica de la Entidad

- Nit: 899999050-8
- Nombre de la Entidad: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
- Dirección de la Entidad: Carrera 10 No. 15 -22 Pisos 2 al 4
- Representante Legal: Rafael Antonio González Gordillo, 3275252 Ext. 101, dirección@uaeos.gov.co
- Coordinadora Grupo de Gestión Humana: Carmen Julia Lizarazo Mojica, 3275252 Ext. 119 Móvil 3153674553, julia.lizarazo@uaeos.gov.co
- Dirección: Sitio web de la entidad: www.uaeos.gov.co
- Manual Especifico de Funciones Laborales (Se remitió en medio magnético a las instalaciones de la CNSC, Carrera 16 No. 96 -64 Piso 7, Bogotá, D.C.)
- Acto Administrativo Estructura Orgánica de la Entidad: Decreto 4122 de 2011

2. Información General de la Planta de Personal

RELACIÓN EMPLEOS TOTALES DE LA ENTIDAD		RELACIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO O PERÍODO FIJO	
NIVEL	No.	NIVEL	No.
Directivo	5	Directivo	0
Asesor	3	Asesor	0
Profesional	43	Profesional	0
Técnico	3	Técnico	0
Asistencial	10	Asistencial	0
TOTAL	64	TOTAL	0



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

**INFORMACIÓN SOBRE LOS EMPLEOS QUE DEBEN SER PROVISTOS DE MANERA
DEFINITIVAMENTE MEDIANTE PROCESO DE SELECCIÓN**

NIVEL	PROVISTOS TRANSITORIAMEN E EN PROVISIONALIDAD	PROVISTOS TRANSITORIAMEN TEEN ENCARGO	EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL
ASESOR	00	00	00	00
PROFESIONA L	31	05	00	31
TÉCNICO	01	00	00	01
ASISTENCIAL	05	00	00	05
TOTAL	37	05	00	37

REPORTE DE INDICADORES DEL PROCESO

Se evidenció que el reporte de indicadores del proceso Gestión Humana se encuentra actualizados en el aplicativo y desde la vigencia 2020 a la fecha se viene adelantando el reporte en formato Excel y también se cargan en el aplicativo Isolucion.

1. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) 2022. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2022 y mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.



2. CUMPLIMIENTO PLAN DE BIENESTAR 2021-2022: SERVIDORES SALUDABLES. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2022 y 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

3. CUMPLIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022. Se evidenció reporte de los meses de enero a mayo de 2022 mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico.



4. PLANES FORMULADOS, ACTUALIZADOS Y PUBLICADOS 2022. Se evidenció reporte en el mes de enero 2022 y mediante formato de Excel remitidos por correo electrónico. Este reporta tiene frecuencia anual y el próximo reporte se adelantará en el mes de enero de 2023.



SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES ANTERIORES

HALLAZGOS VIGENCIA 2021	SEGUIMIENTO OCI
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 mantiene el 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 Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) obtuvo un nivel de avance de 92.6 puntos, el cual es superior al promedio del sector administrativo que fue de 87 puntos.



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>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 promedio del sector administrativo que fue de 79.4 puntos. Se evidenció que se generó un plan de mejoramiento.</p>	<p>Se evidenció un incremento en el porcentaje de la Política de Integridad al pasar de 73.6 en 2020 al 81.8 en 2021.</p>
<p>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.</p>	<p>Se evidenció actualización de los riesgos 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.</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>	<p>Se evidenció ajuste de la actividad 5.4 del plan de acción, el cual fue publicado en la página web de la unidad en el link: https://www.uaeos.gov.co/Planeaci%C3%B3n-y-gesti%C3%B3n-y-control/Planeaci%C3%B3n/Planes/Planes-de-Acci%C3%B3n-anuales-vigencia-2021</p>

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 que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) obtuvo un nivel de avance de 92.6 puntos, el cual es superior al promedio del sector administrativo que fue de 87 puntos.
- Se evidenció la materialización de un riesgo relacionado con el aplicativo Novasoft, a raíz de la cual el proceso de gestión humana debió generar la nómina del mes de mayo de manera manual en archivo de Excel, sin embargo, no se evidenció el debido reporte de materialización de riesgos. Se recomienda reportar los riesgos que se materialicen en el proceso, así mismo identificar los riesgos que no hayan sido identificados en el proceso y que afecten el cumplimiento del objetivo del mismo.



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 de conformidad con las Circulares No. 05 del 22 de septiembre de 2016 y No. 011 del 24 de noviembre de 2021 emitidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC y respuesta a la comunicación remitida por la CNSC 2022RS026121, inició el proceso de planeación y estructuración del proceso de selección por mérito para la nueva convocatoria entidades del orden nacional para un total de 37 cargos.

FECHA: 28 de julio de 2022

Nelson Enrique Piñeros Moreno

Jefe de control interno

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias