

FORMATO INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

INFORMACIÓN GENERAL	
SNR - Oficina De Registro	MACROPROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO
Fecha	Se realizó la auditoría del 14-08-2017 al 5 05/12/2017
Actividad:	Auditoría Interna de Gestión
Responsable:	LINA MARCELA MEJÍA ALVAREZ – Líder del Macroproceso
Objetivo de la auditoría:	Evaluar la gestión del Macroproceso Talento Humano, a partir de los procedimientos priorizados, de conformidad con las normas que le son aplicables, con el propósito de aportar insumos que permitan identificar oportunidades para la mejora.
Alcance de la auditoría:	La auditoría se realizará al segundo semestre de 2016 y primer semestre de 2017; a los siguientes procedimientos: <ul style="list-style-type: none"> • Provisionalidad y encargos en empleos de carrera, • Bienestar social, estímulos e incentivos del talento humano, • Convivencia Laboral, • Formación y Capacitación, • Evaluación por Competencias Laborales, • Nómina y Prestaciones Sociales • Archivo, custodia de historias laborales y aspectos generales del Macroproceso.
Requisitos:	Los criterios a tener en cuenta para el desarrollo de la presente auditoría serán: <ul style="list-style-type: none"> • Normatividad aplicable al Macroproceso • Aspectos críticos y relevantes en el desarrollo de los procedimientos, como producto de la identificación de nuevos riesgos, a partir del análisis de los factores que pueden afectar el cumplimiento del objetivo del Macroproceso.
Equipo Auditor:	María Francisca Guevara Jiménez y Marcela Vásquez Bonilla

1. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

Una vez revisado el Mapa de Riesgos del Macroproceso y los factores internos y externos que puedan llegar a afectar la consecución de su objetivo; y teniendo en cuenta que la auditoría es basada en riesgos, para el enfoque del presente ejercicio de evaluación, el equipo auditor a partir del análisis del entorno del proceso, tomó el riesgo "Incumplimiento del Plan Institucional de Capacitación" y adicionalmente identificó los siguientes: 14

vinculación de personal sin el lleno de los requisitos establecidos en la normatividad vigente; 2. Plan de capacitación, no ajustado a las necesidades reales de los funcionarios de la Entidad; 3. Plan de Bienestar e Incentivos, sin contener la totalidad de los insumos que por ley deben ser tenidos en cuenta para su formulación; 4. No trasladar o dar traslado inoportuno a las quejas cuando las diligencias de conciliación resulten fallidas; 5. Errores en la liquidación de nómina y 6. Pérdida o alteración de la documentación contenida en las historias laborales, a fin de verificar que se han definido e implementado los controles para evitar su materialización y el impacto que éstos generarían para la Entidad.

Proceso: Gestión de Vinculación del Talento Humano –

Procedimiento: Provisionalidad y/o Encargo en Empleos de Carrera Administrativa

RIESGO: VINCULACIÓN DE PERSONAL SIN EL LLENO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE

De acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, la Planta de Personal se encuentra así:

Total cargos: 2.310

Total cargos provistos 2.234

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA REGISTRAL	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	VACANTES
30	668	194	1.342	76

Según lo verificado, durante el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2016 y 30 de junio de 2017, se efectuaron 179 nombramientos, así:

Periodo	Asesor	Auxiliar Administrativo	Jefe Oficina	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Registrador Principal	Registrador Seccional	Técnico Administrativo	Conductor Mecánico	Director de Superintendencia	Secretario Ejecutivo	Director Técnico	Director Regional	Superintendente Delegado	Técnico Operativo
II SEMESTRE 2016	1	27	1	16	32	2	9	9							
I SEMESTRE 2017	2	6		30	16	3	6	11	1	1	1	1	2	1	1
TOTAL	3	33	1	46	48	5	15	20	1	1	1	1	2	1	1

En ese orden, se tomó una muestra selectiva y aleatoria de veintiún (21) nombramientos, teniendo en cuenta como criterio para su escogencia, que la fecha del nombramiento del funcionario se hubiera dado en el segundo semestre de la vigencia 2016 y primer semestre del 2017, para efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 11682 de 2015, así:



No.	NOMBRES	CEDULA	NUMERO ACTO	FECHA ACTO	INGRESO	CARGO
1	RUIZ URIBE MARIA ALEJANDRA	1152685901	09/04/1920	12/07/2016	14/07/2016	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
2	CASTRILLON GARCIA PAOLA ANDREA	32182341	10/04/1920	12/07/2016	21/07/2016	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
3	VALDERRAMA ESCUDERO MARIO HERNANDO	98482535	14/04/1920	12/07/2016	25/07/2016	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
4	RUBIANO LADINO JOHANNA MARCELA	1097035531	8088	28/07/2016	01/08/2016	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
5	ROMERO VINÑAS VALERIA CAMILA	1020782081	11/01/1923	04/08/2016	16/08/2016	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
6	SILVA BELTRAN MARIA EUGENIA	51854030	25/10/1926	07/09/2016	16/09/2016	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
7	SOTO CESPEDES ALEXANDER	94534810	23/10/1926	07/09/2016	15/09/2016	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
8	PARRA ALVAREZ HECTOR EMIGDIO	1152439532	23/04/1930	05/10/2016	20/10/2016	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
9	HERRERA BEJARANO HILBERT GUILLERMO	80765943	05/05/1933	03/11/2016	28/11/2016	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
10	FLOREZ TIQUE CLAUDIA PATRICIA	1105057476	09/12/1937	15/12/2016	28/12/2016	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
11	ESCOBAR GUZMAN GUSTAVO ADOLFO	94302124	13859	15/12/2016	27/12/2016	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
12	MORENO GALVIS MARIA CAMILA	53907460	11/04/1939	26/12/2016	30/12/2016	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
13	MOLINA RAMIREZ VIANI LINEI	52770262	03/05/1939	26/12/2016	10/01/2017	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
14	OSPINA VILLEGAS CAROLINA	40040659	14342	26/12/2016	27/12/2016	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
15	LATORRE SUAREZ JOSE EFREN	79429910	22/04/1900	12/01/2017	13/01/2017	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
16	SERNA VALENCIA OSCAR ALBERTO	98548891	04/06/1903	13/02/2017	13/02/2017	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
17	DIAGO GARCIA GABRIEL ALEJANDRO	72247661	28/12/1905	06/03/2017	06/03/2017	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
18	VELEZ URIBE SANDRA YAMILE	43593385	30/12/1905	06/03/2017	06/03/2017	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
19	ACOSTA GUZMAN YECENIA	1064796762	04/12/1906	13/03/2017	21/03/2017	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
20	RAMIREZ SASOQUE MONICA NATHALY	53093508	05/05/1908	23/03/2017	27/03/2017	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
21	GONZALEZ CALDERON KARENT VIVIANA	1127384526	11/05/1908	23/03/2017	27/03/2017	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Que de acuerdo a lo verificado, se observó lo siguiente:

En el 28% de la muestra seleccionada, las certificaciones laborales que obran en las hojas de vida, no contienen la información señalada en el artículo 15 del Decreto 1785 de 2014, por cuanto no se relacionan las funciones desempeñadas en las empresas o entidades que expiden dichas certificaciones, a saber:

- María Eugenia Silva Beltrán
- Gabriel Alejandro Diago García
- Guillermo Herrera Bejarano

- o Paola Andrea Castrillón García
- o Gustavo Adolfo escobar Guzmán
- o Carolina Ospina Villega

Esta situación cobra importancia, si se tiene en cuenta que dentro de los requisitos de experiencia para la aplicación de algunos cargos, se requiere certificar experiencia relacionada, la cual se adquiere con el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

En ese orden, la ausencia de esta información en la certificación aportada, no permite verificar el cumplimiento de requisitos de experiencia, lo cual podría ser una causa para la materialización del riesgo identificado **"VINCULACIÓN DE PERSONAL SIN EL LLENO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE"**, teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano, no puede comparar las funciones que ha desempeñado la persona, con las contenidas en el Manual de Funciones, en relación a el empleo a proveer, para efectos de determinar si éstas son similares y con ello realizar la equivalencia respectiva.

Lo anterior, en el entendido que las funciones y los requisitos se determinan para cada denominación y grado, de acuerdo a las dependencias en las cuales pueden ser ubicados los empleos.

Por otra parte, se verificó la publicación de algunas Resoluciones de Nombramiento, así:

No.	No. Resolución	Fecha Expedición	Fecha de Publicación	Término de Publicación
1	7404	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
2	7415	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
3	7414	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
4	7412	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
5	7413	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
6	7407	12/07/2016	21/09/2017	71 días después
7	7403	12/07/2016	20/09/2017	70 días después
8	8411	04/08/2016	21/09/2017	48 días después
9	8932	18/08/2016	21/09/2017	34 días después
10	9260	25/08/2016	21/09/2017	27 días después
11	11063	05/10/2016	14/02/2017	131 días después
12	11067	05/10/2016	14/02/2017	131 días después
13	12257	04/11/2016	14/02/2017	101 días después
14	13853	15/12/2016	14/02/2017	60 días después
15	14348	26/12/2016	14/02/2017	49 días después
16	14342	26/12/2016	14/02/2017	49 días después
17	0171	13/01/2017	14/02/2017	31 días después
18	3053	23/03/2017	30/03/2017	6 días después
19	3050	23/03/2017	30/03/2017	6 días después
20	3513	04/04/2017	20/04/2017	15 días después
21	3833	18/04/2017	No se encontró	No se encontró
22	5493	26/05/2017	31/05/2017	4 días después

En virtud de lo anterior, el promedio de días que tarda la Entidad en publicar los actos de nombramiento, es de 56 días, encontrándose que el mayor tiempo que ha tardado en realizar la publicación, de acuerdo a la muestra seleccionada ha sido de 71 días.

No obstante, el párrafo del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, no señala el término en que debe producirse la publicación de los actos de nombramiento, es preciso señalar que esta actividad debe desarrollarse en términos razonables, a fin de garantizar la oponibilidad de su contenido, por parte de los legitimados para tal efecto.

Proceso: Gestión Permanencia del Talento Humano

Procedimiento: Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Talento Humano

RIESGO: QUE EL CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS, NO CONTENGA LA TOTALIDAD DE LOS INSUMOS QUE POR LEY DEBEN SER TENIDOS EN CUENTA PARA SU FORMULACIÓN.

Con el fin de establecer si se han definido y ejecutado los controles para mitigar el riesgo anteriormente descrito, el cual fue identificado por el equipo auditor, para el ejercicio de esta auditoría, se realizaron las siguientes actividades:

VERIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA VIGENCIA 2016

Mediante Resolución No. 2819 de 2016, se adoptó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el cual contiene un objetivo general y 3 objetivos específicos; en el desarrollo de esta auditoría, no se observaron los documentos que permitieran concluir que tanto el objetivo general como los específicos, planteados para la vigencia 2016, fueron logrados, toda vez que, no se definieron mecanismos para su medición. Esta situación no permitió contar con insumos para establecer la eficiencia y efectividad de las actividades contenidas en dicho Plan.

En otro orden de ideas, según la documentación aportada y verificada, las actividades formuladas en el plan 2016 en lo relacionado al 2º semestre, no tuvieron la cobertura en toda la Entidad (Oficinas de Registro); esta situación no permite medir de manera objetiva el impacto de estas para el bienestar de la totalidad de los funcionarios de la Entidad y así adoptar las medidas necesarias para la formulación del nuevo Plan.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2017

Para efectos de establecer los insumos tenidos en cuenta para la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2017, se solicitaron los antecedentes para su elaboración, allegándose por parte de la Dirección de Talento Humano, los resultados de la encuesta que se aplicó para el diagnóstico de necesidades y medición del clima.

De acuerdo a lo observado, es posible señalar que a pesar que la encuesta aplicó a la totalidad de los servidores y colaboradores de la Entidad, el porcentaje de participación fue solamente del 57%, existiendo una abstención del 43%, correspondiente al personal que se encuentra en las diferentes Oficinas de Registro del País. Situación que debe ser analizada para efectos de obtener datos de una porción representativa de la población objeto de la encuesta y así recopilar la información sobre las preferencias de ésta.

Las actividades descritas en el Plan de Bienestar, fueron definidas con base en los resultados de las preguntas que presentaron calificación baja, que por su impacto pueden afectar el bienestar de los servidores y su desempeño laboral.

En ese orden, mediante Resolución No 3671 del 06 de abril de 2017, se adoptó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la SNR para la vigencia 2017, el cual consta de quince (15) actividades.

ACTIVIDADES

DÍA DE LA MUJER	Reconociendo el papel de la mujer en la sociedad
DÍA DEL NIÑO	Actividades dirigidas a los hijos de los funcionarios.
DÍA DE LA SECRETARÍA	Reconocimiento de labor
DÍA DEL CONDUCTOR	Reconocimiento de labor
FERIA GASTRONÓMICA	Intercambiar el interés de los funcionarios por la creación de pequeñas empresas en la cocina tradicional a través de ideas propias
VACACIONES RECREODEPORTIVAS	Actividades dirigidas a los hijos de los funcionarios, cuyo objetivo es brindar espacios de integración, recreación, cultura y diversión
DÍA DE BRUJAS	Actividades dirigidas a los hijos de los funcionarios, cuyo objetivo es brindar espacios de integración, recreación, cultura y diversión.
CAMINATAS ECOLÓGICAS	Espacios de integración, recreación, cultura y diversión, mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas.
NOVENAS DE AGUINALDOS	Espacios de integración, recreación, cultura y diversión, mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas.
DÍA DEL FUNCIONARIO SNR - ENCUENTRO CULTURAL Y RECREATIVO	Orientada a la población de la Superintendencia y a la estimulación de la unión familiar a través de actividades de fortalecimiento en valores, comunicación y recreación
ESCUELAS Y TORNEOS DEPORTIVOS	Funcionarios, brindando un espacio de esparcimiento, mediante la práctica de diferentes disciplinas deportivas como: natación, fútbol, voleibol, baile, tenis de campo, natación, fútbol y baloncesto
ESPACIOS PARA ACONDICIONAMIENTO DEPORTIVO	Actividades de acondicionamiento deportivo como: aeróbicos, circuitos cardiovasculares y estiramiento, ejercicios de musculación y fuerza y relajación.
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACION	Desarrollo de actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, creación de proyectos de vida y educación financiera
FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	El desarrollo de fortalezas a través de actividades enfocadas en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, principios y valores éticos y cultura organizacional.
PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Espacios de socialización de proyectos de vivienda para los funcionarios y acceso al subsidio otorgado por la SNR a créditos con el FNA.

Los soportes de la ejecución de las actividades relacionadas en el Plan, fueron verificados en el repositorio de evidencias, con corte a 30 de septiembre de 2017.

De acuerdo a lo verificado, el plan presenta un avance del 60% de cumplimiento.

A pesar que más del 50% de las actividades del plan se encuentran desarrolladas, según se observó, la cobertura de éstas fue limitada al nivel central, por cuanto solo se evidenciaron documentos que soportan la ejecución de algunas actividades en las Oficinas de Registro de Pereira, Medellín Norte y Sur y Cali (Día de la mujer). Esta situación además ha sido evidenciada en algunas auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, en donde se ha identificado funcionarios que no tienen conocimiento del Plan (Roldanillo, Puerto Carreño, Leticia, San Gil), entre otras.

Lo anterior, contraviene lo dispuesto en el parágrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, en donde se señala que tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, todos los empleados de la Entidad y sus familias.

En cuanto a algunas de las actividades desarrolladas, se observó que a pesar de adelantarse las gestiones pertinentes, éstas no impactaron a los servidores beneficiados con las mismas, por cuanto no se propiciaron los espacios para su participación; tal es el caso de la celebración del día del conductor, donde fueron distribuidas entradas a piscilago pero ninguno de los conductores hizo uso de ellas, por encontrarse trabajando los fines de semana.

Aunado a lo anterior, según la encuesta nacional realizada por el DANE, el 53% de los servidores de la Entidad, manifestó no haber accedido a algún programa de bienestar social, como según se observa:

		Durante los últimos doce meses...		NO	
		Si		Total	%
C11A	Disfrutó su periodo de vacaciones.	297	80,3	73	19,7
	cve%	2,6	2,6	10,8	10,8
	ic(+/-)	15,4	4,2	15,4	4,2
C11B	Fue felicitado por su trabajo.	179	48,4	191	51,6
	cve%	5,6	5,6	5,2	5,2
	ic(+/-)	19,5	5,3	19,5	5,3
C11C	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	173	46,6	197	53,4
	cve%	5,7	5,7	5,0	5,0
	ic(+/-)	19,4	5,2	19,4	5,2
C11D	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	108	29,2	262	70,8
	cve%	8,2	8,2	3,4	3,4
	ic(+/-)	17,5	4,7	17,5	4,7
C11E	Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad.	173	46,7	197	53,3
	cve%	5,7	5,7	5,0	5,0
	ic(+/-)	19,4	5,2	19,4	5,2

Fuente: DANE, EDI 2016

Notas: cve%: Coeficiente de variación estimado. ic(+/-): Media longitud del intervalo de confianza del 95%.

Frente a estos resultados, no se observaron las medidas tomadas para mejorar la satisfacción de los servidores de la Entidad.

Por otra parte, se evidenció falta de control de la Dirección de Talento Humano, frente a las actividades de bienestar que se desarrollan en las Oficinas de Registro, por cuanto las Direcciones Regionales no allegan a ésta Dirección, los soportes de su ejecución de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 32 del Decreto 2723 de 2014.

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL RUBRO DE BIENESTAR SOCIAL

Revisado el informe de ejecución presupuestal agregada, con corte a 31 de agosto de 2017, se observó lo siguiente:

DESCRIPCION	APR. VIGENTE	CDP	COMPROMISO
ELEMENTOS PARA BIENESTAR SOCIAL	\$ 165.000.000,00	\$ 165.000.000,00	\$ 0,00
SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	\$ 203.469.595,00	\$ 203.469.595,00	\$ 29.103.795,00
OTROS SERVICIOS PARA CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	\$ 97.251.937,00	\$ 97.251.937,00	\$ 97.251.937,00
TOTAL	\$ 465.721.532,00	\$ 465.721.532,00	\$ 126.355.732,00

De acuerdo a lo anterior, al 31 de octubre se han comprometido un total de \$126.355.732,00 de \$465.721.532,00, apropiados para ejecutar en los rubros relacionados con bienestar social.

No obstante, el total del presupuesto vigente (\$465.721.532,00) se encuentra certificado, solo el 27% se ha comprometido, encontrándose el 73% (\$339.365.800,00), pendiente por comprometer.

Por estar las actividades de bienestar relacionadas con los resultados de la gestión de la Entidad, el desarrollo de éstas debe ejecutarse en el transcurso de la vigencia, a fin de que sus efectos se reflejen positivamente en el quehacer diario de cada funcionario, es por esta razón que no es claro para la Oficina de Control Interno, que se encuentre un presupuesto pendiente por ejecutar y actividades en el Plan de Bienestar sin desarrollar por falta de presupuesto.

En este mismo sentido, es preciso señalar que gran parte de las actividades desarrolladas en la Entidad, han sido auspiciadas por la Caja de Compensación Familiar, de acuerdo a las gestiones realizadas por la servidora asignada para liderar este tema.

APROBACIÓN DE CREDITOS CON EL ICETEX

La Superintendencia de Notariado y Registro celebró con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, Mariano Ospina Pérez, ICETEX en diciembre de 1991, un convenio para la constitución de un fondo de crédito para atender la capacitación de sus funcionarios.

Con el fin de verificar las actividades desarrolladas en cumplimiento de dicho convenio, se realizaron las siguientes actividades:

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

Para establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la Resolución No. 436 de 1995, se revisaron las actas del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, en donde se registra la aprobación de los créditos con el ICETEX, del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017.

De acuerdo a la información allegada, se revisó el contenido de las actas No. 4 de agosto 10 del 2016, 5 del 28 de noviembre de 2016, 1 del 20 febrero de 2017, 3 del 17 de mayo de 2017, 4 del 2 de junio de 2017 y 5 del 12 de junio de 2017, observando lo siguiente:

En el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, fueron presentadas y aprobadas las solicitudes de crédito que se muestran a continuación:

Solicitudes de crédito II Semestre 2016:

PROGRAMA	CREDITOS NUEVOS	CREDITOS ANTIGUOS	TOTAL
PREGRADO	2	24	26
POSGRADO	4	10	14
TOTAL	6	34	40

α

Solicitudes Aprobadas II Semestre 2016:

PROGRAMA	CREDITOS NUEVOS	CREDITOS ANTIGUOS	TOTAL
PREGRADO	2	21	23
POSGRADO	4	9	13
TOTAL	6	30	36

Solicitudes de crédito I Semestre 2017:

PROGRAMA	CREDITOS NUEVOS	CREDITOS ANTIGUOS	TOTAL
PREGRADO		16	16
POSGRADO	4	10	14
TOTAL	4	26	30

Solicitudes Aprobadas I Semestre 2017:

PROGRAMA	CREDITOS NUEVOS	CREDITOS ANTIGUOS	TOTAL
PREGRADO		16	16
POSGRADO	3	6	9
TOTAL	3	22	25

En relación a los requisitos para acceder a los créditos educativos con el Icetex, se seleccionó una muestra aleatoria de 10 créditos aprobados a los funcionarios que se relacionan a continuación:

- Oscar Fernando Anaya Esteves
- Virna Pacheco Choperena
- Sulma Lorenza Montoya Castaño
- Mónica Yaneth Galvis García
- Ana María Castañeda Orozco
- María Lucy Echeverry
- Nelson Enrique Rodríguez Nope
- Juan Carlos Gutiérrez Henao
- Gloria Patricia Serna Álvarez
- Martha Ligia Ricarte Córdoba
- Gloria Patricia Serna Álvarez

Revisada la documentación que acredita el cumplimiento de los requisitos, para efectos del otorgamiento de los créditos educativos, se observó lo siguiente:

Nombre	Valor aprobado	Recibo de matrícula o constancia de admisión	Eva. desempeño	Promedio de notas	Antecedentes disciplinarios
Juan Carlos Gutiérrez Henao	2.432.000	Falta	98	4.3	Sin sanciones
Gloria Patricia Serna Álvarez	1.432.970	1.302.700	98	4.3	Sin sanciones
María Lucy	2.700.000	Falta	95	3.9	Sin sanciones

Echeverry					
Sulma Lorenza Montoya Castaño	2.472.000	2.472.000	98	4.2	Sin sanciones
Martha Ligia Ricarte Córdoba	3.092.000	3.092.000	92	4.6	Sin sanciones
Ana María Castaño Orozco	4.778.190	5.309.100	95	4.1	Sin sanciones
Mónica Yaneth Galvis García	5.763.600	6.404.000	97	4.47	Sin sanciones
Oscar Fernando Anaya Esteves	2.131.200	2.131.200	98	Sin registro, es primer semestre	Sin sanciones
Virna Pacheco Choperena	6.716.000	6.716.000	98	Sin registro, es primer semestre	Sin sanciones
Nelson Enrique Rodríguez Nope	4.572.000	4.572.000	93	3.9	Sin sanciones

Según lo anterior, se puede concluir que el 90% de los créditos fueron aprobados conforme a los requisitos establecidos por la Entidad; excepto por el crédito aprobado a la funcionaria María Lucy Echeverry y Juan Carlos Gutiérrez Henao, a quienes les faltó el Comprobante de matrícula del semestre a cursar, de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del artículo 8.2.4 Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, adoptado mediante Resolución 3671 de 2017 "Comprobante de matrícula del semestre a cursar. Como requisito mínimo deberá aportar la certificación de la universidad del valor a cancelar."

Por otra parte, mediante el procedimiento de entrevista, se solicitó información acerca de los controles que se aplican para efectos de garantizar el manejo de las novedades que se presentan, en relación a las renunciaciones de los funcionarios beneficiarios de créditos y funcionarios que no han continuado con los estudios, a pesar de haberse desembolsado el dinero por parte del Icetex.

De acuerdo a la información suministrada y a la verificación de las actividades descritas en el procedimiento, se pudo establecer que no existe un control que permita garantizar que la funcionaria encargada de manejar el convenio entre la Superintendencia y el Icetex, tenga el conocimiento total de las novedades, en relación a los retiros de las personas que son beneficiarias de los créditos y renuncian, a pesar de existir un formato de paz y salvo, del cual se hace uso en el nivel central, pero que no tiene la misma aplicabilidad en el caso de las oficinas de registro. Igual situación se presenta, en los casos de los funcionarios que no continúan con sus estudios.

En este sentido, se observó que existen dos (2) casos (Alfredo Ruiz Aya e Imelda Muñoz Mancipe) en los que los funcionarios renunciaron en los años 2013 y 2014 respectivamente, habiendo obtenido el título, pero sin cumplir con la prestación del servicio para la condonación de los créditos y solamente hasta el año 2017, el comité aprueba el cobro proporcional al tiempo de servicios que les faltó para condonar dichos créditos, evidenciándose deficiencia en los controles para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los funcionarios frente al beneficio otorgado por la Entidad.

Proceso: Gestión Permanencia del Talento Humano

Procedimiento: Formación y Capacitación

RIESGO: QUE EL CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN, NO SE AJUSTE A LAS NECESIDADES REALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD.

Aunque el riesgo en cita, no se encuentra identificado en el Mapa de Riesgos del Macroproceso, éste fue identificado en el proceso de planificación de la auditoria, con el fin de verificar si los controles definidos en el procedimiento permiten su mitigación.

En ese orden de ideas, se ejecutaron las siguientes actividades de verificación:

FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo verificado, para la formulación de éste Plan, el cual fue elaborado para las vigencias 2016-2018, se realizó una encuesta individual de las necesidades de capacitación, según los resultados de este instrumento, se consolidó la Matriz de Proyecto de Aprendizaje en Equipo, la cual fue analizada en su estructura, encontrando lo siguiente:

Falta de correspondencia en algunas necesidades de capacitación y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), como se observa:

	*Gestión Técnica Registral	Nuevo Estatuto Registral.		Capacitación en contratación, supervisión de contratos. Protocolos de transferencia de archivos SSL Y SFTP.
		Nueva instrucción sobre pertenencias.		Gestión de Proyectos. Capacitación funcional operativa y del nuevo SIR.

	Talleres de expresión oral.	Actualización en el manejo de Hojas de Cálculo (Excel) incluyendo tablas dinámicas, Bases de datos, presentaciones dinámicas (PowerPoint) y redacción y manejo de la aplicación Microsoft Word (combinación de correspondencia).
	Evaluación del desempeño laboral.	

Fuente: Matriz de Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Asimismo, se verificó las necesidades contenidas en la Matriz del Proyecto de Aprendizaje vs el cronograma de actividades de capacitación actualizado a marzo, según la información registrada en el repositorio de evidencias identificado con la nemotecnia AM 35-AC2-EVI2 Marzo, encontrando que algunas necesidades de capacitación no se encuentran relacionadas en el cronograma que soporta su ejecución (Talleres de Expresión Oral, Capacitación para Certificación en Gerencia de Proyectos, Derecho Disciplinario y Relaciones Interpersonales, entre otras) .

En ese sentido; es preciso señalar, que aunque algunas necesidades no se encuentran relacionadas en el cronograma, las capacitaciones fueron realizadas, según los soportes documentales que obran en el repositorio de evidencias hasta el mes de octubre; así: Seguridad y Salud en el Trabajo Aplicación de la Ley 1443, Auditores de Calidad, Gobierno en línea, Manejo de estrés, entre otras.

En relación a los insumos para la formulación del Plan, es pertinente señalar que no se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de competencias laborales de los funcionarios de la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro, a fin de que sirvieran de herramienta para el diseño y desarrollo del Plan de Capacitación Institucional.

VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano y los soportes contenidos en el repositorio de evidencias, el porcentaje de cumplimiento del Cronograma de Actividades de Capacitación es del 20%; es decir, de un total de veinte (20) capacitaciones relacionadas, solo se cuenta con las evidencias de cuatro (4); sin embargo, éste porcentaje termina siendo mayor, si se tiene en cuenta que se observaron evidencias de capacitaciones realizadas que no se encuentran contenidas en dicho cronograma.

Sobre el particular, es pertinente recomendar que la elaboración de los documentos que soportan cada uno de los planes, guarde correspondencia para efectos de garantizar un efectivo cumplimiento y seguimiento.

APROPIACIÓN DE PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2017, según el informe de ejecución presupuestal con corte a 31 de enero, el rubro de servicios de capacitación contaba con una apropiación disponible por el valor de \$50.000.000, la cual fue reducida en su totalidad, en el mes de febrero, según el informe de ejecución de éste mismo mes.

En consecuencia, algunas de las capacitaciones realizadas, se han gestionado a través del rubro de inversión.

La anterior situación, impacta el diseño de la planeación estratégica, con respecto a la formulación del Plan de Capacitación Institucional, el cual está ligado al presupuesto asignado al inicio de la vigencia.

Proceso: Gestión Permanencia del Talento Humano – NOMINA

Procedimiento: Nómina y Prestaciones Sociales

RIESGO: ERRORES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA

Aunque el riesgo en cita, no se encuentra identificado en el Mapa de Riesgos del Macroproceso, éste fue identificado en el proceso de planificación de la auditoría, con el fin de verificar si los controles definidos en el procedimiento permiten su mitigación.

En ese orden de ideas, se ejecutaron las siguientes actividades de verificación:

LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS

Con el fin de realizar ésta actividad, se solicitaron los archivos remitidos al Fondo Nacional del Ahorro, correspondientes a la vigencia 2016 y de la vigencia 2017 los meses de junio y julio.

A partir de la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, se realizaron las siguientes actividades:

VERIFICACIÓN ARCHIVOS PLANOS vs RELACIÓN RETIRADOS

Para efectos de establecer que las novedades de retiro presentadas durante las vigencias 2014, 2015 y 2016, fueron ingresadas al aplicativo PERNO, se validó un porcentaje de la relación de éste personal, con el reporte del mes trece de la vigencia 2016, remitido por el Fondo Nacional del Ahorro, así:

VIGENCIA	No RETIRADOS	Nd. VERIFICADOS	% VERIFICADO
2014	334	46	14%
2015	1337	111	8%
2016	307	75	24%

De la verificación realizada, se encontró que doce (12) personas a pesar de haberse retirado en la vigencia 2015 y una (1) en el 2014, aún presentan cesantías aplicadas en el mes trece de la vigencia 2016; es decir, en el reporte que se genera en el año 2017, como según se observa:

No.	NOMBRE	FECHA DE RETIRO	CESANTIAS APLICADAS DETALLE DE APLICACIÓN DEL REPORTE 2016
1	CALDERON CANO JAIME	01/10/2014	\$ 744,335
2	VELASQUEZ VILLEGAS RUBEN DARIO	23/01/2015	\$ 1,585,208
3	SILVA PEORAZA LORENZO	01/01/2015	\$ 2,842,070
4	ARIZA DE FANY MYRIAM	01/11/2015	\$ 2,906,970
5	ESCOBAR GONZALEZ MARTHA SONIA	23/01/2015	\$ 590,158
6	HERNANDEZ TORRES GLORIA MERY	04/11/2015	\$ 168,610
7	MORENO FAJARDO DIANA MARCELA	23/01/2015	\$ 2,908,836
8	MANRIQUE LOPEZ OMAR HUMBERTO	23/01/2015	\$ 542,494
9	OROZCO QUIROZ CARLOS ALBERTO	23/01/2015	\$ 1,678,137
10	GOMEZ BERRIO OSCAR ARLEY	23/01/2015	\$ 931,534
11	MORENO MARQUEZ JORGE FELIPE	23/01/2015	\$ 171,654
12	COTES AROCA GUSTAVO ENRIQUE	23/01/2015	\$ 625,304
13	ZULUAGA CELIS JOHN CARLOS	22/06/2015	\$ 1,399,561

Entiéndase por:

Cesantías consolidadas: (Campo obligatorio para su diligenciamiento). Corresponde al valor total de las cesantías reales devengadas por el afiliado durante todo el año o fracción de año.

Cesantías aplicadas: (campo informativo). Corresponde al valor total de las doceavas partes de los factores salariales enviados al FNA y aplicados en la cuenta de cada afiliado.

VERIFICACIÓN LIQUIDACIÓN Y PAGO DE CESANTIAS 2016

Para efectos de establecer la correcta liquidación de las cesantías, se seleccionó una muestra de veinte (20) servidores, en donde se sumó el valor total devengado por cada mes y se comparó con el archivo plano del mes 13 que se remite al Fondo Nacional del Ahorro, evidenciando lo siguiente:

ceduja	Nombre	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Sumatoria	Mes 13	Diferencia
19461919	CARLOS JAVIER ORTIZ SABOGAL	\$ 2.251,9 17,00	\$ 2.251,9 17,00	\$ 2.514,3 79,00	\$ 2.426,8 91,00	\$ 3.721,3 99,00	\$ 3.873,1 77,00	\$ 2.426,8 91,00	\$ 2.426,8 91,00	\$ 2.426,6 91,00	\$ 3.276,3 03,00	\$ 2.426,8 91,00	\$ 5.244,1 75,00	\$ 35.067,7 21,00	\$ 35.067,72 1,00	\$ -
94474467	RESTREPO LOZANO JOSE LUIS	\$ 1.381,0 93,00	\$ 1.381,0 83,00	\$ 2.157,8 67,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 2.185,4 33,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 3.732,7 39,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 1.482,3 56,00	\$ 3.748,4 79,00	\$ 23.480,8 20,00	\$ 19.849,35 4,00	\$ 3.631,46 6,00
72312000	ALEJANDRO ENRIQUE DAZA MAESTRE	\$ 1.838,1 37,00	\$ 1.266,5 80,00	\$ 2.135,4 69,00	\$ 1.359,9 57,00	\$ 1.359,9 57,00	\$ 2.064,0 11,00	\$ 1.358,9 57,00	\$ 2.888,8 41,00	\$ 19.703,7 36,00	\$ 19.703,73 6,00	\$ -				
94370623	JUAN CARLOS CASTAÑO MONTOYA	\$ 4.320,4 99,00	\$ 4.320,4 99,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 4.856,2 02,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 7.047,3 10,00	\$ 8.781,5 06,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 4.656,2 02,00	\$ 9.855,4 38,00	\$ 66.918,6 66,00	\$ 66.918,66 6,00	\$ -
80014686	FEDILCE JUNIOR MEDINA ACOSTA	\$ 2.320,5 54,00	\$ 2.320,5 54,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 3.259,0 67,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 2.500,8 62,00	\$ 4.715,1 67,00	\$ 5.290,4 52,00	\$ 35.410,8 28,00	\$ 35.410,82 8,00	\$ -
10101788 81	JAIR CHAVES OLMO	\$ 1.914,2 18,00	\$ 1.914,2 18,00	\$ 3.887,5 91,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 3.124,6 14,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 4.366,4 23,00	\$ 29.647,6 35,00	\$ 29.647,63 5,00	\$ -				
10102011 11	SAMIR ORTEGA MONROY	\$ 1.914,2 18,00	\$ 1.914,2 18,00	\$ 2.117,4 89,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 3.122,3 45,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 3.890,6 90,00	\$ 2.062,9 53,00	\$ 4.456,6 34,00	\$ 28.793,2 12,00	\$ 28.793,21 2,00	\$ -

10190116 71	LORENA DEL PILAR NEIRA CABRERA	\$ 3.545.878,00	\$ 5.658.608,00	\$ 4.005.070,00	\$ 5.158.881,00	\$ 3.821.393,00	\$ 6.984.378,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 9.813.881,00	\$ 62.269.099,00	\$ 62.269.099,00	\$ -	
94316965	JAVIER PEREZ CARREJO	\$ 1.914.218,00	\$ 1.914.218,00	\$ 2.062.953,00	\$ 2.062.953,00	\$ 2.062.953,00	\$ 3.122.345,00	\$ 2.062.953,00	\$ 3.166.487,00	\$ 2.787.156,00	\$ 2.062.953,00	\$ 2.062.953,00	\$ 4.366.500,00	\$ 29.648.642,00	\$ 29.648.642,00	\$ -	
94402465	JOSE REINEL OLAVE	\$ 1.361.610,00	\$ 1.361.610,00	\$ 1.467.080,00	\$ 2.174.295,00	\$ 2.260.710,00	\$ 2.230.586,00	\$ 1.467.080,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 3.123.375,00	\$ 21.315.975,00	\$ 21.315.975,00	\$ -	
19345900	ALVAREZ SILVA ALBERTO	\$ 3.922.925,00	\$ 2.320.554,00	\$ 2.681.170,00	\$ 2.500.862,00	\$ 2.500.862,00	\$ 3.674.544,00	\$ 2.500.862,00	\$ 2.500.862,00	\$ 3.376.164,00	\$ 2.500.862,00	\$ 5.181.688,00	\$ 5.290.768,00	\$ 38.952.123,00	\$ 38.952.123,00	\$ -	
24867062	RAMIRES JARAMILLO SONIA DEL SOCORRO	\$ 1.361.610,00	\$ 1.361.610,00	\$ 1.413.774,00	\$ 1.467.080,00	\$ 1.467.080,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 1.467.408,00	\$ 2.139.655,00	\$ 2.969.120,00	\$ 2.968.370,00	\$ 21.038.579,00	\$ 19.677.754,00	\$ 1.360.825,00	
40042545	PUERTO PRIETO SORAYA DEL PILAR	\$ 2.565.641,00	\$ 2.565.641,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 3.881.200,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 2.764.992,00	\$ 25.602.434,00	\$ -	\$ 25.602.434,00	
28575343	CERVERA GARCIA MARTHA CECILIA	\$ 1.445.886,00	\$ 1.445.886,00	\$ 1.558.320,00	\$ 2.389.596,00	\$ 1.558.320,00	\$ 2.318.424,00	\$ 2.389.596,00	\$ 3.852.709,00	\$ 3.852.709,00	\$ 3.852.709,00	\$ 3.852.709,00	\$ 0	\$ 20.811.270,00	\$ -	\$ 20.811.270,00	
8783996	MEDINA ARAQUE JESUS	\$ 2.320.554,00	\$ 2.320.554,00	\$ 2.500.862,00	\$ 2.500.862,00	\$ 2.500.862,00	\$ 4.663.066,00	\$ 2.500.862,00	\$ 3.841.385,00	\$ 8.783.996,00	\$ 2.500.862,00	\$ 2.500.862,00	\$ 5.293.618,00	\$ 42.228.345,00	\$ 35.945.211,00	\$ 6.283.134,00	
22069127	LAVERDE PUETA MARTHA LUZ	\$ 1.381.083,00	\$ 1.381.083,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 2.956.975,00	\$ 2.236.721,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 1.482.356,00	\$ 3.119.248,00	\$ 21.451.602,00	\$ 21.451.602,00	\$ -
39698654	NAVARRETE JEJEN MARTHA ISABEL	\$ 3.545.878,00	\$ 3.545.878,00	\$ 4.106.093,00	\$ 3.821.393,00	\$ 3.821.393,00	\$ 6.441.061,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 4.656.202,00	\$ 8.392.452,00	\$ 56.955.158,00	\$ 49.027.672,00	\$ 7.927.486,00
186622	GONZALEZ RODRIGUEZ CRECENCIO	\$ 7.642.211,00	\$ 5.653.459,00	\$ 6.472.521,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 9.001.519,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 8.092.733,00	\$ 83.823.284,00	\$ 83.823.284,00	\$ -	
10137201	GUTIERREZ HENAD JUAN CARLOS	\$ 1.621.055,00	\$ 1.621.055,00	\$ 1.747.011,00	\$ 1.747.011,00	\$ 1.747.011,00	\$ 2.406.993,00	\$ 1.747.011,00	\$ 1.747.011,00	\$ 2.358.465,00	\$ 1.747.011,00	\$ 2.682.390,00	\$ 3.219.670,00	\$ 24.391.391,00	\$ 20.897.369,00	\$ 3.494.022,00	
10882432 45	RENDON HUERTAS NATALY	\$ 1.445.886,00	\$ 1.445.886,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 2.258.090,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 1.558.320,00	\$ 3.018.933,00	\$ 20.632.970,00	\$ 19.074.738,00	\$ 1.558.232,00	

De acuerdo a lo anterior, de la muestra seleccionada, el 40% presentan diferencias en cuanto al total devengado.

A partir del total devengado en el año por cada funcionario, se calculó la 1/12 parte que corresponde a las cesantías anuales vs el valor de las cesantías de los mismos funcionarios, contenidas en el archivo plano del mes 13 que se remite al Fondo nacional del Ahorro, evidenciando lo siguiente:

cedula	Nombre	Cesantías según sumatoria mensual	Cesantías según plano mes 13	Diferencia
19461919	CARLOS JAVIER ORTIZ SABOGAL	\$ 2.922.310,08	\$ 2.951.472,00	\$ 29.161,92
94474467	RESTREPO LOZANO JOSE LUIS	\$ 1.956.735,00	\$ 1.597.551,00	(\$ 359.184,00)
72312000	ALEJANDRO ENRIQUE DAZA MAESTRE	\$ 1.641.978,00	\$ 1.657.374,00	\$ 15.396,00
94370623	JUAN CARLOS CASTAÑO MONTOYA	\$ 5.576.555,50	\$ 5.632.506,00	\$ 55.950,50
80014686	FEDILCE JUNIOR MEDINA ACOSTA	\$ 2.950.902,33	\$ 2.980.954,00	\$ 30.051,67
1010178881	JAIR CHAVES OLMOS	\$ 2.470.636,25	\$ 2.495.425,00	\$ 24.788,75
1010201111	SAMIR ORTEGA MONROY	\$ 2.482.767,67	\$ 2.507.557,00	\$ 24.789,33
1019011671	LORENA DEL PILAR NEIRA CABRERA	\$ 5.189.091,58	\$ 5.587.486,00	\$ 398.394,42
94316965	JAVIER PEREZ CARREJO	\$ 2.470.720,17	\$ 2.495.509,00	\$ 24.788,83
94402465	JOSE REINEL OLAVE	\$ 1.776.331,25	\$ 1.793.964,00	\$ 17.632,75
19345900	ALVAREZ SILVA ALBERTO	\$ 3.246.010,25	\$ 3.003.056,00	(\$ 242.954,25)
24867062	RAMIRES JARAMILLO SONIA DEL SOCORRO	\$ 1.753.214,92	\$ 1.577.038,00	(\$ 176.176,92)

40042545	PUERTO PRIETO SORAYA DEL PILAR	\$ 2.133.536,17		
28575343	CERVERA GARCIA MARTHA CECILIA	\$ 1.734.272,50		
8783996	MEDINA ARAQUE JESUS	\$ 3.519.028,75	\$ 3.025.486,00	(\$ 493.542,75)
22069127	LAVERDE PUETA MARTHA LUZ	\$ 1.787.633,50	\$ 1.689.224,00	(\$ 98.409,50)
39898654	NAVARRETE JEJEN MARTHA ISABEL	\$ 4.746.263,17	\$ 3.855.015,00	(\$ 891.248,17)
186622	GONZALEZ RODRIGUEZ CRECENCIO	\$ 6.985.273,67	\$ 6.548.706,00	(\$ 436.567,67)
10137201	GUTIERREZ HENAO JUAN CARLOS	\$ 2.032.615,92	\$ 1.557.320,00	(\$ 475.295,92)
1088243245	RENDON HUERTAS NATALY	\$ 1.719.414,17	\$ 1.520.871,00	(\$ 198.543,17)

* Los valores que se encuentran en () paréntesis, corresponden a los menores valores que se consignaron.

* Los valores que no se encuentran en paréntesis, corresponden a los mayores valores que se consignaron.

Según lo anterior, existen diferencias en el valor de las cesantías en el 90% de la muestra seleccionada.

En relación a las inconsistencias evidenciadas por la Dirección de Talento Humano, las cuales fueron reportadas a la Secretaria General, se procedió a realizar la verificación en el archivo plano del mes trece correspondiente a las cesantías 2016, de los nombres referidos en dicho documento, encontrando lo siguiente:

NOMBRES	CESANTIAS LIQUIDADAS PERNO	CESANTIAS REPORTADAS FONDO	CESANTIAS CONSOLIDADAS MES 13
JHON FREDY CARDENAS LAGUNA	\$ 2.840.313,00	\$ 4.755.393,00	\$ 2.587.291,00
JORGE NELSON MARTINEZ BRITTO	\$ 2.808.526,00	\$ 5.154.190,00	\$ 2.577.095,00
MARIA ANGELICA BARRIOS LAMADRID	\$ 2.731.146,00	\$ 5.462.292,00	\$ 2.731.146,00
DEISSY RAMIREZ GIRANDO	\$ 4.786.620,00	\$ 8.788.738,00	\$ 4.786.620,00
JORGE ENRIQUE MORAN QUINTANA	\$ 5.447.944,00	\$ 9.539.453,00	\$ 5.170.774,00
FREDY JAISEN ARIAS VIVAS	\$ 4.464.948,00	\$ 8.487.416,00	\$ 4.243.708,00
CRISTIAN ALEXANDER GONZALEZ ARANGO	\$ 2.695.095,00	\$ 5.390.190,00	\$ 2.695.095,00
JONATHAN DE JESUS JORDI GUTIERREZ	\$ 4.470.278,00	\$ 8.473.836,00	\$ 4.236.918,00
ANDRES FELIPE RAMIREZ GALEANO	\$ 2.903.906,00	\$ 5.249.572,00	\$ 2.903.906,00

De acuerdo con lo anterior, las cesantías liquidadas por el aplicativo PERNO, presentan un menor valor en relación con las cesantías reportadas al fondo, como según se observó; sin embargo, verificado el documento denominado "Reporte Aplicación Cesantías consolidadas 2016", se encontró que también existen diferencias con los valores liquidados por PERNO, en algunas personas, así:

NOMBRES	CESANTIAS LIQUIDADAS PERNO	CESANTIAS CONSOLIDADAS MES 13	DIFERENCIA
JHON FREDY CARDENAS LAGUNA	\$ 2.840.313,00	\$ 2.587.291,00	\$ 253.022,00

JORGE NELSON MARTINEZ BRITTO	\$ 2.808.526,00	\$ 2.577.095,00	\$ 231.431,00
JORGE ENRIQUE MORAN QUINTANA	\$ 5.447.944,00	\$ 5.170.774,00	\$ 277.170,00
FREDY JAISEN ARIAS VIVAS	\$ 4.464.948,00	\$ 4.243.708,00	\$ 221.240,00
JONATHAN DE JESUS JORDI GUTIERREZ	\$ 4.470.278,00	\$ 4.236.918,00	\$ 233.360,00

Como se observa, las diferencias presentadas indican un menor valor en relación con lo liquidado por el aplicativo PERNO, de acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano.

Por otra parte, se observó que éste mismo número de personas, no cuenta con cesantías aplicadas (Valor total de las doceavas partes de los factores salariales enviados al FNA y aplicados en la cuenta de cada afiliado), a pesar de haber estado vinculados a la Entidad, durante la vigencia 2016, hasta el mes de diciembre, como se muestra:

T.D	IDENTIFICACION	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	APORTE	CESANTIAS APLICADAS	CESANTIAS CONSOLIDADAS
CC	491965	RAMOS	CUESTA	ALVARO	0.00	2.995.337.00	3.023.390.00
CC	484244	LARSAOHA	GAMBOS	ALEXIS	0.00	1.791.509.00	1.838.464.00
CC	501360	MUNARRRES	MARTINEZ	CARLOS ARTURO	0.00	3.177.735.00	3.210.561.00
CC	502446	GARCIA	CASADIEGO	JAIZE RENE	0.00	5.605.536.00	5.662.534.00
CC	503939	USORIO	AREVALO	EDISON MANUEL	0.00	2.995.197.00	3.025.238.00
CC	504444	DE LA ROSA	REVUELTA	RODOLFO	0.00	3.065.771.00	3.030.793.00
CC	508374	CASADIEGOS	SUAREZ	JOSE FE	0.00	2.401.314.00	2.427.085.00
CC	512650	CUELLAR	BEANAYNES	PIERO	0.00	1.413.009.00	1.413.009.00
CC	538414	PERERA	PORRAS	MARCO ANTONIO	0.00	499.050.00	514.000.00
CC	545204	AMADO	CHARNEIRO	JOAN VENITRES	0.00	4.576.371.00	4.622.297.00
CC	567840	MARQUE	GOSY	HILBERTO	0.00	7.052.750.00	1.948.594.00
CC	572680	MANTILLA	CAPRILLO	HUBO	0.00	1.776.333.00	1.753.264.00
CC	574424	VILLALBA	GAZ	ALVARO	0.00	326.617.00	363.398.00
CC	583298	PEREZ	RODRIGUEZ	MARIC ALBERTO	0.00	6.843.456.00	6.912.345.00
CC	594437	CARDENAS	LAGUNA	JHON FREDY	0.00	0.00	2.587.291.00
CC	570341	RODRIGUEZ	SEVERICHE	Diego Alejandro	0.00	1.816.110.00	1.816.967.00
CC	572717	AYAZO	GONZALEZ	IRIGUEL EDUARDO	0.00	2.961.979.00	2.012.039.00
CC	573303	ROBBERO	RODRIGO	RUTILEY ESTEBAN	0.00	1.791.587.00	1.804.364.00
CC	575017	DEL TORO	RODRIGUEZ	RODRIGUO WILSON	0.00	1.791.587.00	1.792.464.00
CC	580546	LUENENZ	LOZANOS	FERNANDO SPITURO	0.00	3.369.850.00	2.934.757.00
CC	584040	PEREZ	ALFANZA	BERNARDO MANUEL	0.00	5.869.650.00	6.051.539.00
CC	606757	LOPEZ	CARGUILL	SOTO	0.00	1.951.774.00	1.951.177.00
CC	716452	SETANCOURT	RODRIGUEZ	PEDRO ELIAS	0.00	2.922.556.00	2.713.250.00
CC	717136	FREIDA	PEREZ	OSCAR JAVIER	0.00	2.956.065.00	3.025.137.00
CC	717445	SANCHEZ	PUEVAS	JIMMY STEVE	0.00	7.264.614.00	7.272.734.00
CC	724611	FERNANDEZ	ROJAS	TULIO ERNESTO	0.00	1.812.978.00	0.00
CC	725627	SILVA	CASTRI	LUIS KRATZSCO	0.00	5.211.965.00	5.254.265.00
CC	727473	LEON	MEDIA	LUIS ALBERTO	0.00	7.295.700.00	7.328.006.00
CC	731040	FERRANDO	VILLANZAR	OSCAR	0.00	2.942.017.00	2.943.171.00
CC	736104	PAEZ	MURCIA	MIRSA ALBERTO	0.00	2.442.911.00	2.452.349.00
CC	736219	BENAVIDES	BRUZ	EULIN	0.00	2.441.295.00	2.452.313.00
CC	736619	MARTINEZ	BRITTO	JORGE NELSON	0.00	0.00	2.577.095.00
CC	760851	AVENDANO	SANCHEZ	LUZ GABRIELA	0.00	7.293.937.00	7.393.760.00
CC	765024	PEREZ	MUJICA	MARIA EUGENIA	0.00	2.435.630.00	2.450.069.00
CC	765637	LAVIERDE	NUBERTA	MARTHA LUZ	0.00	1.598.717.00	1.699.224.00
CC	771040	PATNY	MALFICO	CORIS	0.00	1.791.587.00	1.808.254.00
CC	771040	EPINAL	MALFICO	ROCEO	0.00	1.542.171.00	1.677.574.00
CC	771040	IBAZA	MORALES	MARINA GEL	0.00	1.776.332.00	1.713.564.00
CC	771040	SILVESTRIN	VALDEHENRADA	VICTORIA E. SERRA	0.00	1.776.332.00	1.792.364.00
CC	771040	TRINIDAD	LUJAN	MARIA ISABEL	0.00	1.776.332.00	1.793.360.00
CC	771040	MARQUEZ	BUSTAMANTE	ADRIANA CECILIA	0.00	1.541.961.00	1.627.244.00
CC	771040	MANTOYA	CORTES	MARIA GRISELDA	0.00	1.751.537.00	1.896.664.00
CC	771040	ARIEMENDY	OSORIO	LUZ ESTELLA	0.00	2.725.212.00	2.841.509.00
CC	771040	BRUNZ	SANCHEZ	REMI DEL SACORRI	0.00	5.834.661.00	5.872.185.00
CC	771040	ATENCIA	GONZALEZ	NEGIS NAYARA	0.00	1.801.676.00	1.906.048.00
CC	771040	DELEDA	YENE SAS	KETTY PATRICIA	0.00	3.311.570.00	3.344.750.00
CC	771040	IBARRIOS	LUNAARDO	MARIA ANGELIKA	0.00	0.00	2.731.146.00
CC	786627	CORREA	TAMAYO	LUZ DERY	0.00	1.722.250.00	1.738.004.00
CC	787404	SANCHEZ	BOGUISERA	EMILBAE	0.00	1.197.394.00	1.232.372.00
CC	787404	BAVELENA	SARGENTIC	INDIRA	0.00	1.241.186.00	1.321.169.00
CC	787404	REBATEZ	IBAZA	ZORDELIN	0.00	1.641.983.00	1.657.354.00
CC	787404	FORZ	IBAZA	MARIA ELENA	0.00	1.641.983.00	1.657.354.00
CC	787404	BRUNZ	MEXTEGHERN	YOLGA LUCILA	0.00	1.343.181.00	1.396.125.00
CC	787404	CRUZ	MOSQUERA	CORIS	0.00	1.628.790.00	1.666.751.00
CC	787404	PEREZ	FORZALE	MARLA RICARDO	0.00	2.527.236.00	2.716.649.00
CC	787404	VILLASBRIN	OSORIO	MARIA DEL CARMEN	0.00	2.648.341.00	2.866.044.00
CC	787404	MICAL	BURGANS	DIVA VICTORIA	0.00	4.473.163.00	4.572.379.00
CC	787404	SOLORZE	MOSQUERA	VICTORIA EUGENIA	0.00	2.435.218.00	2.489.633.00
CC	787404	FERNANDEZ	TRINIDAD	LILIANA ALVARO	0.00	6.828.756.00	6.927.626.00
CC	787404	GAZ	OSORIO	LUZ MARIELA	0.00	3.346.424.00	3.346.424.00
CC	787404	RAMIREZ	MIRALDO	GERISY	0.00	0.00	4.786.000.00



T.D.	IDENTIFICACION	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	APORTE	CESANTIAS APLICADAS	CESANTIAS CONSOLIDADAS
CC	79927119	PARRA	TELLEZ	RICARDO	0.00	2.754.181,00	2.818.227,00
CC	79962891	MURAN	QUINTANA	JOSE ENRIQUE	0.00	0,00	5.170.774,00
T.D.	IDENTIFICACION	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	APORTE	CESANTIAS APLICADAS	CESANTIAS CONSOLIDADAS
CC	79914701	ROJAS	VELAZQUEZ	CARLOS GIOVANNI	0.00	1.569.330,00	1.569.330,00
CC	79923500	CASTELLANO	VILLARBA	ALEX	0.00	1.799.130,00	1.799.130,00
CC	79947001	OSBORN	MARRUFIN	JEAN FERRE	0.00	2.522.110,00	2.427.052,00
CC	79949510	ARIAS	VIVAS	FREDY JADEN	0.00	0,00	4.243.758,00
CC	1019701119	LOPEZ	ARANGO	CRISTIAN	0.00	0,00	2.575.005,00
T.D.	IDENTIFICACION	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	APORTE	CESANTIAS APLICADAS	CESANTIAS CONSOLIDADAS
CC	1070911161	PABON	HERRERA	JOSE ALEJANDRO	0.00	2.950.890,00	2.902.510,00
CC	7081907931	CERQUEZA	EMBUS	JOSE MARIN	0.00	1.842.171,00	1.852.573,00
CC	708482405	POP	OSORIO	LUIS FERNANDO	0.00	670.438,00	661.135,00
CC	108094859	AGUIA	GUTIERREZ	SEBASTIAN CESAR	0.00	0,00	4.236.938,00
CC	7083964050	PEREZ	SAMBRANO	MARCELA DE JESUS	0.00	2.962.623,00	2.721.625,00
CC	1080910752	XAVIER	CAMPO	ORLETTA	0.00	2.031.977,00	2.458.215,00
CC	108521127	WILLIAMAL	CONTRERAS	WILIANA	0.00	1.704.680,00	1.699.337,00
CC	1070910121	PAZOS	LUNA	KAREN VANESSA	0.00	2.892.421,00	2.710.289,00
CC	1080253443	CAJICEDU	ROSETO	LUIS FERNANDO	0.00	6.548.060,00	6.820.960,00
CC	1080246017	GAJEYARA	CERON	FELIPE ALEJANDRO	0.00	2.982.124,00	3.224.150,00
CC	1080247012	BENIGNO	HURTAS	MATALI	0.00	1.532.648,00	1.520.871,00
CC	1080248019	LOPEZ	GARCIA	LUZETH	0.00	4.261.410,00	3.994.420,00
CC	1080247019	VELAZQUEZ	LOPEZ	MANUELA	0.00	878.000,00	878.000,00
CC	1080246012	RIOS	GUTMAN	ALEXANDER	0.00	1.892.621,00	1.811.517,00
CC	1080974004	REALTE	REALTE	KEVIN ROBERTO	0.00	1.459.800,00	1.424.710,00
CC	1080246014	MARQUEZ	PENABAZA	JOSE RICARDO	0.00	2.011.739,00	2.243.024,00
CC	1080247019	ZULLIAGA	CELIS	JHON CARLOS	0.00	1.939.441,00	820,00
CC	1080247011	RODRIGUEZ	MORA	LUZ JULIANA	0.00	1.269.871,00	2.414.224,00
CC	1080247012	CARDENAS	GALVIS	FERNANDEZ	0.00	1.488.827,00	1.463.477,00
CC	1080247014	BERRON	BERRON	FRANCY FAYE	0.00	1.725.277,00	1.782.970,00
CC	1080246011	RAMIREZ	GALEANO	ANDRES FELIPE	0.00	0,00	2.503.305,00

En virtud de lo anterior, es necesario revisar las causas por las cuales se presentan las anteriores diferencias, toda vez que, la información sobre la cual se basó la auditoría, fue el mismo insumo para la liquidación de las cesantías por parte de la Entidad.

VERIFICACIÓN LIQUIDACIÓN CESANTIAS 2017

Para efectos de establecer la correcta liquidación de las cesantías de los meses de junio y julio de 2017, se seleccionó una muestra de veinte (20) servidores, en donde se liquidó la 1/12 del total devengado por cada mes, confrontándolo con la liquidación del archivo plano de los mismos meses, evidenciando lo siguiente:

JUNIO 2017

1er Apellido	2do Apellido	Nombres	Sueldo Básico	Total Devengado	Valor Cesantías según archivo Plano mes de julio	Valor Cesantías Calculadas	Diferencia
HERNANDEZ	MORALES	FREDDY EDUARDO	\$ 3.205.872,00	\$ 6.984.020,00	\$ 329.801,00	\$ 582.001,67	(\$ 252.200,67)
MARTINEZ	RIVAS	CAMPO ELIAS	\$ 4.645.709,00	\$ 14.154.992,00	\$ 825.708,00	\$ 1.179.582,67	(\$ 353.874,67)
LONDONO	ZAPATA	MARIA JOSEFINA	\$ 1.442.216,00	\$ 2.449.560,00	\$ 129.282,00	\$ 204.130,00	(\$ 74.848,00)
VALDEZ	LOZANO	SONIA DAMARIS	\$ 2.951.629,00	\$ 7.051.940,00	\$ 293.831,00	\$ 587.661,67	(\$ 293.830,67)
GARCIA	SOLANO	CARLOS EDUARDO	\$ 1.864.935,00	\$ 3.874.039,00	\$ 269.030,00	\$ 322.836,58	(\$ 53.806,58)
DAZA	BERRIO	RONALD LENIN	\$ 2.669.671,00	\$ 8.677.459,00	\$ 409.769,00	\$ 723.121,58	(\$ 313.352,58)
RESTREPO	LOZANO	JOSE LUIS	\$ 1.442.216,00	\$ 3.369.034,00	\$ 74.867,00	\$ 280.752,93	(\$ 205.885,93)
VEGA	MEDRANO	AMANDA	\$ 1.442.216,00	\$ 4.046.182,00	\$ 22.479,00	\$ 337.181,83	(\$ 314.702,83)
MACHADO	VELEZ	MONICA ESPERANZA	\$ 4.645.709,00	\$ 6.709.623,00	\$ 216.800,00	\$ 559.135,25	(\$ 342.335,25)
CELIS	CARRILLD	ZORAIDA	\$ 7.490.221,00	\$ 29.672.563,00	\$ 741.814,00	\$ 2.472.713,58	(\$ 1.730.899,58)
CORREDOR		ELBA LUCIA	\$ 7.490.221,00	\$ 36.393.738,00	\$ 303.281,00	\$ 3.032.811,50	(\$ 2.729.530,50)



APONTE		ERNESTO SECUNDINO	\$ 1.442.216,00	\$ 3.593.389,00	\$ 19.963,00	\$ 299.449,08	(\$ 279.486,08)
PINEDO	CAMPO	MIGUEL ALFREDO	\$ 6.811.477,00	\$ 21.655.024,00	\$ 300.764,00	\$ 1.804.585,33	(\$ 1.503.821,33)
AGAMEZ	BENITEZ	CINDY KATHERINE	\$ 2.669.671,00	\$ 7.312.753,00	\$ 243.758,00	\$ 609.396,08	(\$ 365.638,08)
PULECIO	DONADO	MEL KIS	\$ 3.422.269,00	\$ 9.240.558,00	\$ 436.360,00	\$ 770.046,50	(\$ 333.686,50)
MEDINA	SALAZAR	LADY NAYDU	\$ 3.422.269,00	\$ 6.619.502,00	\$ 91.938,00	\$ 551.625,17	(\$ 459.687,17)
ANTOLINEZ	FLOREZ	CAMILO ANDRES	\$ 3.422.269,00	\$ 7.410.064,00	\$ 535.171,00	\$ 617.505,33	(\$ 82.334,33)
SIERRA	PACHECO	LIBARDO RAFAEL	\$ 9.228.121,00	\$ 31.270.850,00	\$ 260.590,00	\$ 2.605.904,17	(\$ 2.345.314,17)
CONTRERAS	GONZALEZ	ANDREA DEL CARMEN	\$ 7.490.221,00	\$ 24.923.839,00	\$ 1.384.658,00	\$ 2.076.986,58	(\$ 692.328,58)
FIGUEROA		MARIA DEL PILAR	\$ 2.669.671,00	\$ 5.423.160,00	\$ 436.866,00	\$ 451.930,00	(\$ 15.064,00)
SALCEDO	ALVAREZ	DELIA CRUZ	\$ 2.669.671,00	\$ 5.786.097,00	\$ 16.072,00	\$ 482.174,75	(\$ 466.102,75)
GONZALEZ	MARTINEZ	FERNANDO	\$ 2.669.671,00	\$ 5.154.891,00	\$ 214.787,00	\$ 429.574,25	(\$ 214.787,25)
PINTO	CASTANEDA	JOSE JAVIER	\$ 2.951.629,00	\$ 5.661.043,00	\$ 157.251,00	\$ 471.753,58	(\$ 314.502,58)
DELGADD	LOPEZ	LEIDY VIVIANA	\$ 1.687.159,00	\$ 3.585.716,00	\$ 19.921,00	\$ 298.809,67	(\$ 278.888,67)
PACHECO	SANDOVAL	LIZET JOHANNA	\$ 1.442.216,00	\$ 1.628.208,00	\$ 85.933,00	\$ 135.684,00	(\$ 49.751,00)
VASCO	GARZON	CAROLINA	\$ 2.669.671,00	\$ 2.815.620,00	\$ 203.350,00	\$ 234.635,00	(\$ 31.285,00)
GUERRA	JIMENEZ	ANDRES FELIPE	\$ 4.079.338,00	\$ 8.038.785,00	\$ 580.579,00	\$ 669.896,75	(\$ 89.319,75)
RIVEROS	MEDINA	JUAN IGNACIO	\$ 2.669.671,00	\$ 7.009.911,00	\$ 331.024,00	\$ 584.159,25	(\$ 253.135,25)
ECHEVERRIA	RODRIGUEZ	ROBERTO CARLOS	\$ 2.669.671,00	\$ 6.919.344,00	\$ 326.747,00	\$ 576.612,00	(\$ 249.865,00)
TERRYL	RODRIGUEZ	OSMAR JOSE	\$ 2.669.671,00	\$ 4.123.401,00	\$ 68.723,00	\$ 343.616,75	(\$ 274.893,75)
SALCEDO	MENDOZA	ZORAIDA	\$ 4.970.496,00	\$ 6.564.087,00	\$ 437.606,00	\$ 547.007,25	(\$ 109.401,25)
CRISTANCHO	PINEDA	EDGAR EDUARDO	\$ 2.951.629,00	\$ 2.951.629,00	\$ 131.184,00	\$ 245.969,08	(\$ 114.785,08)
ATEHORTUA		YIRA TATIANA	\$ 3.422.269,00	\$ 3.422.269,00	\$ 104.569,00	\$ 285.189,08	(\$ 180.620,08)

JULIO 2017

Apellido	Apellido	Nombre	Sueldo Básico	Total Devengado	Valor Cesantías según archivo Plano mes de Julio	Valor Cesantías Calculadas	Diferencia
URIBE	DE QUINTERO	EDDY	\$ 2.202.203,00	\$ 2.202.203,00	\$ 134.579,00	\$ 183.516,92	(\$ 48.937,92)
JACOME	MOLINA	MARIA TORCOROMA	\$ 2.170.998,00	\$ 2.161.689,00	\$ 162.127,00	\$ 180.140,75	(\$ 18.013,75)
RIVEROS	VARGAS	RAFAEL	\$ 1.310.488,00	\$ 1.450.883,00	\$ 32.762,00	\$ 120.906,92	(\$ 88.144,92)
PAEZ	TAPIERO	LUZ ANGELA	\$ 1.663.413,00	\$ 1.663.413,00	\$ 13.862,00	\$ 138.617,75	(\$ 124.755,75)
GOMEZ	MARTINEZ	LORENA	\$ 1.687.159,00	\$ 1.687.159,00	\$ 14.060,00	\$ 140.596,58	(\$ 126.536,58)
PACHECO	SANDOVAL	LIZET JOHANNA	\$ 1.442.216,00	\$ 4.688.737,00	\$ 247.461,00	\$ 390.728,08	(\$ 143.267,08)
ARIAS	JOIRO	RAFAEL JOSE	\$ 3.422.269,00	\$ 3.422.269,00	\$ 161.607,00	\$ 285.189,08	(\$ 123.582,08)
HERRERA	BEJARANO	HILBERT GUILLERMO	\$ 2.590.707,00	\$ 2.590.707,00	\$ 187.107,00	\$ 215.892,25	(\$ 28.785,25)

Comparados los reportes Generados por Perno de los meses correspondientes a junio y julio de 2017 vs el cálculo realizado del total devengado por funcionario en cada uno de 

estos meses, se observó diferencias en el valor de las cesantías que se reportan en los archivos planos, como se observa en la información anterior.

Asimismo, se observó que en la liquidación de las cesantías del mes de junio, no se tuvo en cuenta el valor del retroactivo y prima, cancelados en este mes (junio); razón por la cual, los valores enviados al Fondo Nacional del Ahorro, son inferiores a los que realmente corresponde.

Por otra parte, se observó que en el Fondo Nacional del Ahorro, existe una relación de saldos a favor desde la vigencia 2015 hasta 2017, por el valor de \$120.030.171, la cual solamente fue solicitada como devolución por la funcionaria encargada, hasta el día 24 de noviembre de 2017.

En línea con lo expuesto, es preciso señalar que de la verificación realizada al procedimiento ejecutado para la liquidación de las cesantías, actualmente se están aplicando controles que no se encuentran documentados y que permiten mitigar la materialización del riesgo "ERRORES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NOMINA", toda vez que, la información generada a través del aplicativo PERNO, requiere de ajustes manuales, los cuales son realizados por la funcionaria encargada.

En cuanto a la usabilidad del aplicativo PERNO, se pudo evidenciar que esta herramienta no es integral en cuanto a la generación de información con registros contables; lo cual genera riesgos de alteración de la información por manipulación.

PÉRDIDA O ALTERACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN CONTENIDA EN LAS HISTORIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS

Mediante la técnica de observación, se procedió a verificar las condiciones físicas del lugar en donde se encuentra el archivo de gestión donde reposan las hojas de vida, evidenciando lo siguiente:

Las condiciones ambientales y técnicas de ésta área de depósito, no cumplen con los parámetros definidos en el Acuerdo 049 del 2000 del Archivo General de la Nación, en aspectos como: Piso, techo, luz, espacios para manipulación, estado de las estanterías, entre otros.

En este lugar se encuentra un archivo activo y uno inactivo, este último que además de estar en la estantería, se encuentra guardado en cajas que se hallan en el piso, expuestas a los efectos de la humedad, lo que podría ocasionar deterioro de los documentos y pérdida de la información, esta situación la origina la falta de digitalización para efectos de realizar una transferencia documental y liberar espacio.



El archivo presenta inadecuadas condiciones de mantenimiento y contaminación biológica, las cuales son factores de riesgos ocupacionales para los funcionarios encargados de estas funciones.

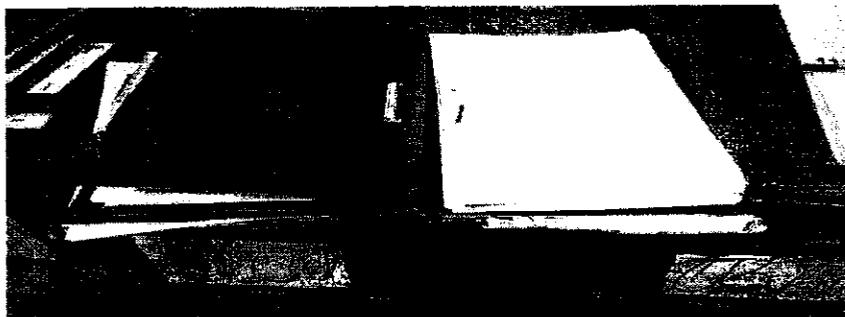
En relación al cumplimiento de la normatividad archivística y la aplicación de los controles ejecutados para mitigar el riesgo anteriormente descrito, mediante la técnica de observación, se seleccionó una muestra de veinticinco (25) hojas de vida, así:

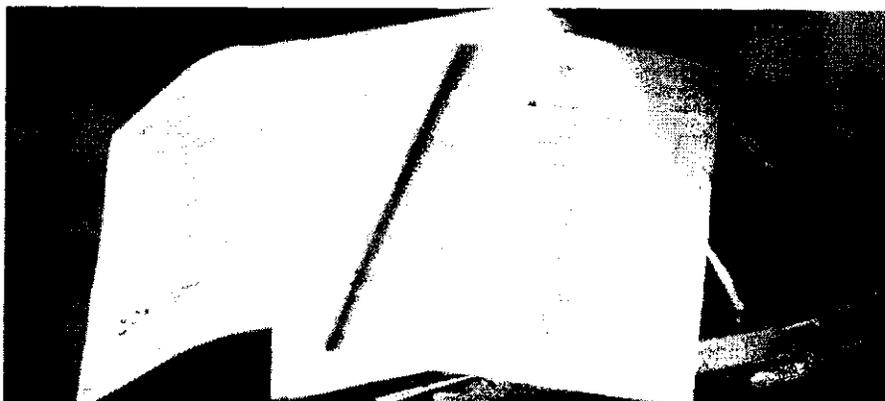
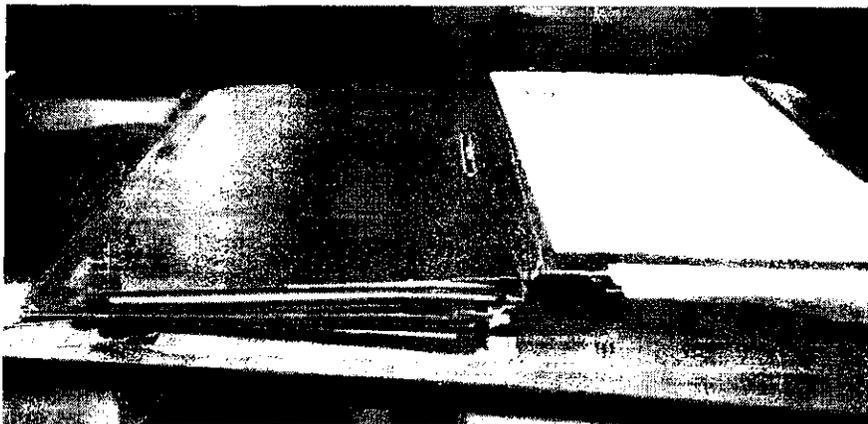
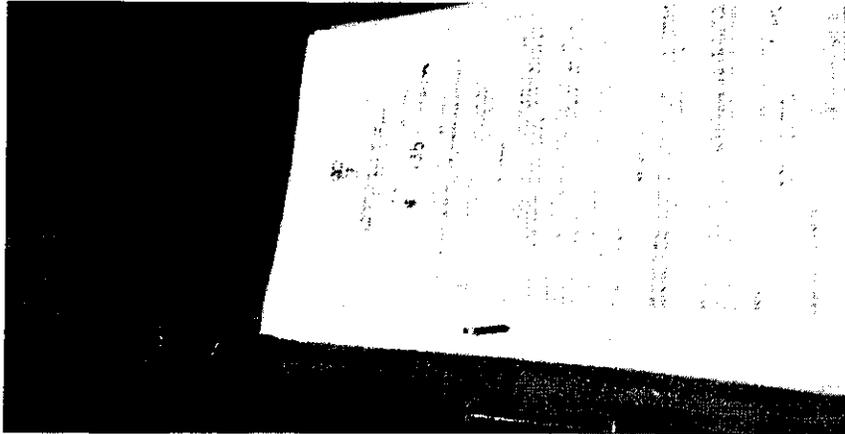
Nb.	NOMBRE	OBSERVACIÓN OCI
1	Pablo Enrique Gómez Vera	Sin Foliar y sin hoja de control
2	Sandra Marina Gómez Montoya	Sin Foliar y sin hoja de control
3	Luz Gabriela Avendaño Sánchez	Sin Foliar y sin hoja de control
4	Juan José Gallo Sánchez	Sin Foliar y sin hoja de control
5	Jorge Ignacio Vanegas Carmona	Sin Foliar y sin hoja de control
6	Juan Pablo Mercha Rodríguez	Sin Foliar y sin hoja de control
7	Jaime de Jesús Moncada Carmona	Sin Foliar y sin hoja de control
8	Carmen Elisa Ricaurte Garzón	Foliada y cuenta con hoja de control
9	Edwin Alexander Rincón	
10	Pedro José Trillo Martínez	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control, algunos documentos archivados al revés
11	Oscar Iván Goez	Sin Foliar y sin hoja de control
12	María Victoria Caicedo Calderón	Sin Foliar y sin hoja de control
13	Orieta Vivas Campo	Sin Foliar y sin hoja de control
14	María Victoria Hernández Campo	Sin Foliar y sin hoja de control
15	Leidy Tatiana Zuluaga Gómez	Sin Foliar y sin hoja de control
16	Yamila Hailen Toró Silva	Sin Foliar y sin hoja de control
17	Yolanda Rodríguez Roldán	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control
18	Claudia Marnie Rodríguez Daza	Sin Foliar y sin hoja de control
19	Ernesto Roa Rosas	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control
20	Ricardo Herrera	Sin Foliar y sin hoja de control

21	María Neiffe Alemán Balién	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control
22	Carmen Cecilia Rojas Miranda	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control
23	Luis Alberto Ortega Rivero	Foliada parcialmente y cuenta con hoja de control
24	Alexandra Patricia Henao Chavariaga	Sin Foliar y sin hoja de control
25	Consuelo Pineda Giraldo	Sin Foliar y sin hoja de control
26	Viviana Patricia Coy Barítica	Sin Foliar y sin hoja de control

De acuerdo a lo anterior, solo el 23% de la muestra seleccionada se encuentra con foliación parcial y hoja de control, lo cual indica que se dio inicio a un trabajo de organización de las hojas de vida; sin embargo, esta actividad no ha continuado.

Asimismo, se observó que algunos de los expedientes donde están contenidas las hojas de vida, no cuentan con los ganchos de seguridad, están deteriorados, hay hojas sin legajar, situación que puede considerarse como una causa para la materialización del riesgo.





En cuanto al número de funcionarios asignados para desarrollar la totalidad de las actividades relacionadas con la administración y conservación del archivo, se evidenció 

que éste es insuficiente, teniendo en cuenta que además de estas funciones tienen otras asignadas, lo que no permite dar continuidad a las metas establecidas.

Procedimiento: Convivencia Laboral

RIESGO: NO TRASLADAR O DAR TRASLADO INOPORTUNO A LAS QUEJAS CUANDO LAS DILIGENCIAS DE CONCILIACIÓN RESULTEN FALLIDAS

Aunque el riesgo en cita, no se encuentra en el Mapa de Riesgos del Macroproceso, éste fue identificado en el proceso de planificación de la auditoría, con el fin de verificar si los controles definidos en el procedimiento permiten su mitigación.

A través de la Ley 1010 de 2006, se encuentra definido y regulado el tema de acoso laboral y en ese sentido, la Superintendencia de Notariado y Registro mediante Resolución No. 1854 de 2017, conformó el Comité de Convivencia Laboral, quien es el encargado de analizar las quejas interpuestas, verificando la existencia de la conducta que constituye acoso laboral y adelantar espacios de diálogo entre los involucrados, formulando las recomendaciones que estime pertinentes para efectos de construir, renovar y promover la convivencia laboral, manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos y promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.

De acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, se pudo establecer que:

Durante la vigencia 2017, se han remitido doce (12) expedientes a la Procuraduría General de la Nación; el término de su remisión una vez se llevó a cabo la conciliación, no fue posible establecerlo por cuanto la información no fue suministrada. En ese orden no es dable emitir pronunciamiento frente a la materialización o no del riesgo; sin embargo, es preciso señalar que el procedimiento no cuenta con los controles necesarios para garantizar que las quejas sean trasladadas oportunamente, una vez resulte fallida la conciliación.

Existen quejas de los años 2015 y 2016, que aún no han sido tramitadas; no obstante, se informó que se tienen previstas dieciséis (16) diligencias en las que se evacuarían el 94% de las quejas correspondientes a estas vigencias.

Sobre el particular, es preciso señalar que a pesar de no existir términos para dar trámite a las quejas presentadas, el no darse esta actividad en términos de oportunidad y razonabilidad, desdibujaría el objeto principal del Comité de Convivencia Laboral, como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores de la Entidad, contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo.

En ese sentido, se exhorta para que en términos razonables se tramiten las quejas y remitan a la Procuraduría General de la Nación cuando sea necesario, a fin de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los servidores, bienes jurídicos que deben ser protegidos, para efectos de generar armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral.

GENERALIDADES DEL MACROPROCESO

A fin de establecer el diseño del Macroproceso, su nivel de desempeño y los controles definidos para garantizar el cumplimiento del objetivo, se realizaron las siguientes verificaciones:

DISEÑO DEL MACROPROCESO

El objetivo de este Macroproceso es "Gestionar y administrar el talento humano de la SNR, desde la planeación, organización y desarrollo, hasta su retiro, garantizando que los servidores cuenten con las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad necesaria para el cumplimiento de los procesos, con el fin de garantizar la prestación del servicio eficiente y el incremento de la satisfacción de los usuarios.", para el logro de su cumplimiento, se han caracterizado cuatro (4) procesos con sus respectivos procedimientos.

Revisadas las actividades de la caracterización del Macroproceso, relacionadas con el hacer, se pudo observar que éstas no contienen la totalidad de los procesos caracterizados, como es el caso de "*GESTIÓN DEL RETIRO LABORAL DEL TALENTO HUMANO* y *GESTIÓN DOCUMENTAL DEL TALENTO HUMANO*"; no obstante, existe una actividad que hace referencia al trámite para el reconocimiento de la pensión de vejez, éste aspecto no comprende la generalidad que el retiro laboral implica.

Por otra parte, revisados los procedimientos evaluados, se observó algunas deficiencias, las cuales se convierten en oportunidades de mejora que redundaran en la mejor gestión del Macroproceso, así:

PROCEDIMIENTO: PROVISIONALIDAD Y/O ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Objetivo: Vincular mediante nombramiento provisional y/o encargo en los cargos de carrera administrativa al personal que cumpla con los requisitos de educación, experiencia y competencias laborales de acuerdo con las necesidades de la Entidad 

Analizadas las actividades del procedimiento, se observó que no existe alguna que guarde relación con el encargo en empleos de carrera administrativa, a pesar que el nombre y objetivo del procedimiento hace referencia a esto.

En otro orden, la descripción de las actividades No. 1 y 4, hacen referencia a lo mismo.

PROCEDIMIENTO: EVALUACION POR COMPETENCIAS LABORALES INDICADORES DE GESTIÓN

Objetivo: Evaluar las competencias laborales de los funcionarios de la planta global de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro con el propósito de detectar las necesidades de formación y capacitación a fin de que sirva de herramienta para el diseño y desarrollo de los planes y programas de capacitación institucional.

No obstante, el fin principal del objetivo del procedimiento es servir de insumo para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, revisados los antecedentes tenidos en cuenta para el PIC 2016 – 2018, se evidenció que para la construcción de este documento, solo se tuvo en cuenta la aplicación, tabulación y análisis de las encuestas de las necesidades de capacitación individuales realizadas a los funcionarios.

En este sentido, el objetivo del procedimiento no se está cumpliendo, situación que debe ser analizada, para efectos de establecer la pertinencia del procedimiento.

MAPA DE RIESGOS

Objetivo Macroproceso: Gestionar y administrar el talento humano de la SNR, desde la planeación, organización y desarrollo, hasta su retiro, garantizando que los servidores cuenten con las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad necesaria para el cumplimiento de los procesos, con el fin de garantizar la prestación del servicio eficiente y el incremento de la satisfacción de los usuarios.

Riesgos:

- ✓ VINCULAR PERSONAL INCOMPETENTE
- ✓ INCUMPLIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ✓ INCUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.
- ✓ RETIRO DEL SERVICIO DEL FUNCIONARIO SIN OBSERVANCIA DEL MARCO LEGAL
- ✓ DEFICIENTE APLICACIÓN DE LA SERIE DOCUMENTAL HISTORIAS LABORALES

Causas:

- ✦ Solo se exige el cumplimiento de requisitos de estudios y experiencia.
- ✦ No se han efectuado procesos de selección para los empleos de la planta de personal de la SNR.
- ✦ No se realiza verificación de la documentación que soporta la hoja de vida (SIGEP)
- ✦ Desconocimiento actual de la normativa que regula el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✦ No se cuente con los recursos para la ejecución
- ✦ Deficiente seguimiento en la ejecución de las actividades del plan de trabajo
- ✦ Debido a que no se de asignación de recursos para poder ejecutar el PIC.

Controles:

- Concurso de merito
- Evaluación del periodo de prueba
- Evaluación del desempeño laboral
- Evaluación de competencias laborales
- Auditoria anual por parte de la ARL
- Elaborar y ejecutar el programa de seguridad y salud en el trabajo
- Seguimiento de la ejecución del programa
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación
- Revisión jurídica por parte de la Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora Jurídica y asesor del despacho
- Realización de actividades del plan de mejoramiento establecido con el Archivo General de la Nación

Según la información anterior, se puede observar los siguientes aspectos:

Se evidencia debilidad en la aplicación de la metodología, toda vez que de un total de diez (10) controles solo dos (2) de ellos contrarrestan las causas identificadas.

Se han formulado controles cuya ejecución no dependen de la competencia de la SNR, como es el caso del "concurso de méritos" el cual depende de diferentes factores externos, que no controla la entidad; lo mismo sucede con el control "Auditoria anual por parte de la ARL".

Con relación al control "evaluación del periodo de prueba" solo es aplicable al personal de carrera y depende de que se lleve a cabo el concurso de mérito.

Ajustar la periodicidad de ejecución del control "Evaluación por competencia laboral"; ya que de acuerdo a la información verificada, se realiza cada vez que se vincula personal; sin embargo, la periodicidad descrita en el mapa de riesgos y en el procedimiento hace referencia a que este control se ejecuta cada tres (3) y un (1) año, respectivamente.

Es importante tener en cuenta que riesgo es: "*Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre el cumplimiento de los objetivos*"; atendiendo este concepto 

es necesario revisar el riesgo "INCUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION", toda vez que su orientación debe direccionarse a su formulación; se presenta como sugerencia el riesgo: "Que el contenido del plan de capacitación, no se ajuste a las necesidades reales de los funcionarios de la entidad".

En cuanto al control "Ejecución del Plan Institucional de Capacitación"; según la información suministrada por la Dirección de Talento Humano y los soportes contenidos en el repositorio de evidencias, el porcentaje de cumplimiento del Cronograma de Actividades de Capacitación es del 20%; es decir, de un total de veinte (20) capacitaciones relacionadas, solo se cuenta con las evidencias de cuatro (4); sin embargo, éste porcentaje termina siendo mayor, si se tiene en cuenta que se observaron evidencias de capacitaciones realizadas, que no se encuentran contenidas en dicho cronograma; lo anterior permite inferir que la ejecución del control no es efectiva.

Con respecto al riesgo "DEFICIENTE APLICACIÓN DE LA SERIE DOCUMENTAL HISTORIAS LABORALES" se encuentra materializado, toda vez que según la auditoria que se está realizando al Macroproceso, se evidenció que de una muestra de 25 expedientes de historias laborales, solo el 23% se encuentra con foliación parcial y hoja de control.

No se observa el seguimiento efectuado a los riesgos de los Procesos, con corte a 30 de junio y 30 de septiembre de 2017, que exige el documento de política de riesgos versión 1 de 2016.

Por otra parte, se observó que no se formulan acciones de control preventivas para los riesgos "Incumplimiento en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo", "incumplimiento del plan institucional de capacitación", los cuales se encuentran en zona de riesgo Moderada o Alta, en atención a los criterios definidos en la "POLÍTICA DE RIESGOS DE PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN" establecida por la SNR.

No se identificaron riesgos asociados al procedimiento de nómina, sin embargo en la auditoria que se está realizando, se evidencia que existe probabilidad de materialización del riesgo de "ERRORES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA", toda vez que el aplicativo que se está utilizando para su proceso requiere de ajustes manuales en temas como la liquidación de cesantías; por otra parte, se evidenció que no se liquidaron y pagaron los derechos de cesantías por el pago del retroactivo y prima de servicio de la vigencia 2017, de la totalidad de los funcionarios. Aunado a lo anterior, en la vigencia 2016, se liquidaron conceptos de cesantías superiores al monto correspondiente, esto último, según informe de la Dirección de Talento Humano.

Siendo el objetivo del PROCESO GESTIÓN PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO "Administrar, controlar y facilitar las actividades necesarias para la permanencia de los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente que desarrollen sus capacidades laborales en la prestación del servicio público"; en el desarrollo de esta evaluación, se puede evidenciar que existen quejas por acoso laboral, a las que no se les ha dado el tratamiento correspondiente desde la vigencia 2015; esta situación impacta el

objetivo de este proceso, en cuanto a "*facilitar actividades necesarias para la permanencia de los funcionarios*".

Por todo lo anterior, Control Interno recomienda identificar el riesgo de "Inoportunidad en la atención y solución a las quejas por acoso laboral presentadas por los funcionarios de la SNR"; debido a que la falta de atención oportuna de éstas, impacta directamente el ambiente laboral, la estabilidad emocional de los funcionarios afectados y los resultados de la gestión.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA.

1. De acuerdo a la muestra seleccionada el 28% las certificaciones laborales aportadas por el personal vinculado, no permite evidenciar la experiencia relacionada, requisito exigido para el cargo, de acuerdo al Manual de Funciones y Competencia de la SNR.
2. El tiempo promedio para la publicación de los actos de nombramiento, es de 56 días, el cual no es razonable para los fines que persigue la ley.
3. Los objetivos definidos en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2016, no fueron evaluados con el fin de obtener insumos para la formulación del plan 2017.
4. Las actividades ejecutadas en el periodo evaluado, en cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, no impactaron a la totalidad de los servidores de la Superintendencia de Notariado y Registro.
5. Para la participación de los funcionarios en algunas de las actividades ejecutadas, en relación con el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, no se propició el tiempo.
6. Del presupuesto asignado por los rubros relacionados con Bienestar Social, solo se comprometido el 27% (\$126.355.732,00) de un total de \$465.721.532,00; sin embargo, la gran mayoría de las actividades ejecutadas, han sido desarrolladas por la caja de compensación.
7. Las gestiones realizadas por la funcionaria encargada del Programa de Bienestar Social, ha permitido desarrollar varias actividades en el nivel central, las cuales no han generado costos para la Entidad.
8. Según la muestra seleccionada para la aprobación de los créditos con el Icetex, éstos se están otorgando conforme a lo establecido en el Reglamento de Capacitación a través del Fondo Superintendencia de Notariado y Registro – ICETEX y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
9. No existe un control que permita garantizar que la funcionaria encargada de manejar el convenio entre la Superintendencia y el ICETEX, tenga el conocimiento total de las novedades, en relación a los retiros de las personas que son beneficiarias de los créditos y renunciar.

10. Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, no se tuvo en cuenta como insumo los resultados de la evaluación de competencias laborales, como lo describe el objetivo del procedimiento: **EVALUACION POR COMPETENCIAS LABORALES INDICADORES DE GESTIÓN**.
11. La Entidad cuenta con un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2017, el cual responde los resultados de la encuesta que se aplicó para el diagnóstico de necesidades y medición del clima.
12. La Entidad cuenta con un plan de capacitación 2016-2018, el cual responde a la priorización de los resultados de la aplicación de una encuesta individual de necesidades.
13. Como parte integral del Plan de Capacitación, se diseñó la Matriz del Proyecto de Aprendizaje, la cual se desarrolla a partir del cronograma de actividades; sin embargo, se observaron diferencias.
14. Por falta de presupuesto, algunas de las capacitaciones realizadas durante la vigencia 2017, fueron gestionadas a través del rubro de inversión, por cuanto el valor asignado al inicio del año, fue reducido en su totalidad en el mes de febrero, de acuerdo al informe de ejecución presupuestal.
15. La Dirección de Talento Humano cuenta con un espacio físico destinado para el manejo de las hojas de vida, cuyas condiciones ambientales y técnicas no se ajustan a las normas vigentes, relacionadas con el tema.
16. Existen deficiencias en el proceso de gestión documental, en cuanto a la foliación y organización de los registro documentales.
17. El Procedimiento "Convivencia Laboral", no cuenta con los controles necesarios para garantizar que las quejas sean trasladadas oportunamente la Procuraduría General de la Nación, una vez resulte fallida la conciliación.
18. Existen quejas por acoso laboral, de los años 2015 y 2016, que aún no han sido tramitadas.
19. Las actividades de la caracterización del Macroproceso, relacionadas con el hacer, no contienen la totalidad de los procesos caracterizados, como es el caso de "**GESTIÓN DEL RETIRO LABORAL DEL TALENTO HUMANO** y **GESTIÓN DOCUMENTAL DEL TALENTO HUMANO**".
20. No existen actividades en el procedimiento **PROVISIONALIDAD Y/O ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**, relacionadas con el encargo en empleos de carrera administrativa. ✓

21. El objetivo del Procedimiento Evaluación por Competencias, no se cumple, por cuanto los resultados no fueron tenidos en cuenta para la formulación del PIC.
22. La mayoría de los controles formulados para mitigar los riesgos del Macroproceso, no contrarrestan las causas identificadas. Existen controles cuya ejecución no depende de la Entidad.
23. No se identificaron riesgos asociados al proceso de nómina, aún cuando existen antecedentes relacionados con errores en la liquidación de las cesantías.
24. En el procedimiento de nómina, se ejecutan controles que no se encuentran documentados.

Matriz de Resultados:

No	NO CONFORMIDAD REAL	OBSERVACIÓN	RECOMENDACIÓN COMO OPORTUNIDAD PARA LA MEJORA	RESPONSABLES
1	<p>En el 28% de la muestra seleccionada, las certificaciones laborales que obran en las hojas de vida, no contienen información relacionada con las funciones desempeñadas por los aspirantes en las empresas o entidades que expiden dichas certificaciones.</p> <p>Lo anterior incumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 1785 de 2014 y es una causa que podría materializar el riesgo "VINCULACIÓN DE PERSONAL SIN EL LLENO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE", el cual no se encuentra identificado en el proceso.</p>		<p>Incluir en el procedimiento "Provisionalidad y/o Encargo en Empleos de Carrera Administrativa", un punto de control, en el que se establezca la verificación de que las certificaciones laborales, contengan como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre o razón social de la entidad o empresa. 2. Tiempo de servicio. 3. Relación de funciones desempeñadas. 	Dirección de Talento Humano
2		<p>Verificado el término de publicación de los actos de nombramiento, realizados por la SNR durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, se observó que el promedio de días que tarda la Entidad para realizar dichas publicaciones es de 56 días.</p> <p>Lo anterior no permite garantizar la oponibilidad de su contenido, por parte de los legitimados para tal efecto y podría conllevar al desconocimiento del principio de eficacia contemplado en la Ley 1712 de 2014.</p>	<p>Incluir una actividad en el procedimiento "Provisionalidad y/o Encargo en Empleos de Carrera Administrativa", relacionada con la publicación de los actos de nombramiento, señalando el término para la realización de la misma, una vez sea expedido el acto administrativo.</p> <p>Verificar periódicamente la publicación de los actos de nombramiento.</p>	Dirección de Talento Humano

3	<p>Verificada la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del segundo semestre del 2016 y primer semestre de 2017, se observó que algunas de estas, no tuvieron la cobertura en toda la Entidad (Oficinas de Registro).</p> <p>Lo anterior, contraviene lo dispuesto en el párrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998.</p>		<p>Diseñar una estrategia para estimular a los servidores de las oficinas de registro, para que participen en la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.</p> <p>Diseñar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con actividades que beneficien a la totalidad de los servidores de la Entidad, incluyendo a quienes prestan sus servicios en las oficinas de registro de todo el país.</p> <p>Medir el logro del objetivo general y específicos del Plan de Bienestar ejecutado y presentar los resultados a la Alta Dirección, a fin de tenerlos como insumo para la formulación del Plan de la siguiente vigencia.</p>	Dirección de Talento Humano
4	<p>Se evidenció falta de control por parte de la Dirección de Talento Humano, frente a las actividades de bienestar que se ejecutan en las oficinas de registro, por cuanto no se han definido controles que garanticen que las Direcciones Regionales alleguen a ésta Dirección, los soportes de su ejecución.</p> <p>Lo anterior, incumple con lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 32 del Decreto 2723 de 2014.</p>		<p>Definir controles dentro del procedimiento "Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Talento Humano", en los que se establezca que las Direcciones Regionales remiten a la Dirección de Talento Humano, los soportes que dan fe de la realización de las actividades de bienestar, realizadas por las oficinas de registro.</p> <p>Asimismo, establecer los términos para la presentación de los soportes, teniendo en cuenta el cronograma definido en el Plan.</p>	Dirección de Talento Humano
5		<p>Se evidenció que la Dirección de Talento Humano, a pesar de contar con un presupuesto disponible de \$ 339.365.800,00, a 31 de octubre de 2017, por los rubros relacionados con Bienestar Social, ha desarrollado la gran mayoría de las actividades contempladas en el Plan, a través de la caja de compensación familiar y otras no se han ejecutado aduciendo falta de presupuesto.</p> <p>La falta de gestión de los recursos</p>	<p>Solicitar periódicamente a la Dirección Administrativa y Financiera el estado de ejecución del presupuesto asignado por el rubro de bienestar.</p> <p>Definir las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, conforme al presupuesto asignado y al Plan Anual de Adquisiciones.</p>	Dirección de Talento Humano

		asignados podría conllevar al incumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y la redistribución de los recursos en otros rubros por falta de su ejecución.	Sensibilizar a la Alta Dirección sobre la concepción del talento humano, como el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito, para facilitar la gestión y el logro de los objetivos y metas institucionales, con el fin de garantizar los recursos para la ejecución del Plan de Bienestar.	
6		<p>Revisado el manejo del convenio con el Ictex, para atender la capacitación de los funcionarios de la Entidad, se observó inoportunidad en las gestiones adelantadas para el cobro proporcional de los recursos por préstamos de estudio, otorgados a dos exfuncionarios retirados en las vigencias 2013 y 2014.</p> <p>Lo anterior, evidencia deficiencia en los controles para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los funcionarios frente al beneficio otorgado por la Entidad, situación que puede considerarse como una causa asociada al riesgo "Pérdida de Recursos".</p>	<p>Unificar el formato "Acta de Entrega", tanto para los servidores del nivel central como para los que prestan sus servicios en las oficinas de registro, en cuanto a incluir aspectos críticos que representan pérdida de recursos y que deben ser objeto de verificación una vez el funcionario se retire de la Entidad.</p> <p>Individualizar e iniciar las acciones disciplinarias contra los responsables de velar por la protección de los recursos de la Entidad.</p>	Dirección de Talento Humano
7		<p>Analizado el documento que contiene el Plan de Capacitación, se observó falta de correspondencia en algunas necesidades de capacitación y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).</p> <p>Por otra parte, se evidenció que algunas de las capacitaciones contenidas en la Matriz del Proyecto de Aprendizaje, no están incluidas en el cronograma de capacitación para la vigencia.</p> <p>Los anteriores aspectos pueden considerarse como causas para materializar el riesgo de incumplimiento al plan de capacitación.</p>	<p>Fortalecer la metodología para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Ajustar el contenido del documento denominado "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016-2018 SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO", con el fin de alinear necesidades de capacitación y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).</p> <p>Evaluar el cumplimiento del Plan de Capacitación, revisar y ajustar el cronograma, en relación con la Matriz del Proyecto de Aprendizaje, según corresponda, documentado la actividad realizada.</p>	Dirección de Talento Humano
8	Revisados los insumos tenidos en cuenta para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se estableció que no se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de competencias laborales de los funcionarios de la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro.		Fortalecer la metodología para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a las normas y procedimiento vigente.	Dirección de Talento Humano

	<p>como lo establece el procedimiento "Evaluación por Competencias".</p> <p>Lo anterior incumple lo dispuesto en el literal d) del numeral 1.2 <i>PRINCIPIOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS</i>, enfoque basado en procesos.</p>			
9		<p>Se pudo evidenciar que la Dirección de Talento Humano, no contó con presupuesto por gastos de funcionamiento para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, quedando sujeta la ejecución de algunas capacitaciones al presupuesto de inversión, según las actividades de los proyectos de inversión.</p> <p>La anterior situación, además de evidenciar deficiencias en la planeación, podría conllevar al incumplimiento del Plan de Capacitación.</p>	<p>Sensibilizar a la Alta Dirección sobre la necesidad de convertir la capacitación, como una herramienta adecuada para el ejercicio de las funciones y responsabilidades, que apuntan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público y el cliente externo.</p> <p>Presentar y sustentar adecuada y oportunamente, las necesidades de capacitación a la Alta Dirección, con el propósito de que sean aprobados los recursos.</p> <p>Ejecutar oportunamente los recursos asignados por el rubro de capacitación.</p>	Dirección de Talento Humano
10		<p>De acuerdo a la verificación realizada, en relación con la liquidación de las cesantías 2016, se observó:</p> <p>Doce (12) personas a pesar de haberse retirado en la vigencia 2015 y una (1) en el 2014, aún presentan cesantías aplicadas en el mes trece de la vigencia 2016.</p> <p>El 40% de la muestra seleccionada, presenta diferencias en cuanto al total devengado, con respecto a lo reflejado en el mes trece.</p> <p>Según la muestra seleccionada, las cesantías liquidadas por el aplicativo PERNO, correspondientes a la vigencia 2016, presentan un menor valor en relación con las cesantías reportadas al Fondo Nacional del Ahorro.</p> <p>Esta situación podría considerarse como una causa para la materialización del riesgo "Errores en la liquidación de nómina".</p>	<p>Documentar en el procedimiento puntos de control encaminados a garantizar:</p> <p>El envío oportuno de los actos administrativos que afectan la base de liquidación de las cesantías.</p> <p>El ingreso oportuno de las novedades que afectan la base de liquidación de las cesantías.</p> <p>La verificación de la totalidad de la información reflejada en el archivo plano, exportado del aplicativo PERNO, correspondiente al mes trece.</p> <p>Los ajustes de los valores</p>	Dirección de Talento Humano

11		<p>De acuerdo a la verificación realizada, en relación con la liquidación de las cesantías 2017, se observó:</p> <p>diferencias en el valor de las cesantías que se reportan en los archivos planos, correspondientes a los meses de junio y julio.</p> <p>no se tuvo en cuenta el valor del retroactivo y prima, cancelados en el mes de junio, para la liquidación de las cesantías.</p> <p>Esta situación podría considerarse como una causa para la materialización del riesgo "Errores en la liquidación de nómina".</p>	<p>como resultado de la verificación realizada al archivo plano correspondiente al mes trece.</p> <p>La documentación mediante acta, en la que conste la verificación y los ajustes realizados.</p> <p>Estudiar la posibilidad de conformar un equipo de trabajo para la realización de las actividades relacionadas con la liquidación de las cesantías.</p> <p>Liquidar en el mes trece las cesantías dejadas de aplicar por concepto de retroactivo y prima de servicios de la vigencia 2017.</p>	
12		<p>Se evidenció que el aplicativo de nómina PERNO, no se encuentra totalmente automatizado, razón por la cual requiere de ajustes manuales, los cuales son realizados por la funcionaria encargada, a través de controles no se encuentran documentados en el procedimiento Nómina y Prestaciones Sociales.</p> <p>Lo anterior, puede conllevar la materialización del riesgo "ERRORES EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NOMINA".</p>	<p>Realizar los estudios de viabilidad de nuevos desarrollos al aplicativo PERNO, para minimizar errores y garantizar la generación de información contable en tiempo real.</p>	<p>Dirección de Talento Humano – Oficina Tecnologías de la Información y Dirección Financiera</p>
13	<p>Las condiciones ambientales y técnicas del área en donde reposa el archivo de hojas de vida, no cumple con los parámetros definidos en el Acuerdo 049 del 2000 del Archivo General de la Nación, en aspectos como: Piso, techo, luz, espacios para manipulación, estado de las estanterías, entre otros.</p>		<p>Continuar con el proyecto de inversión relacionado con la gestión documental.</p>	
14		<p>Se observó quejas relacionadas con acoso laboral, de los años 2015 y 2016, que aún no han sido tramitadas a la fecha de la realización de la auditoría.</p> <p>La falta de gestión puede generar la materialización de riesgos psicosociales que afectan la salud y productividad de los servidores en el lugar de trabajo.</p>	<p>Definir desde la Alta Dirección los mecanismos para garantizar que el Comité de Convivencia Laboral, estudie oportunamente las quejas por acoso laboral presentadas por los servidores de la Entidad.</p>	<p>Secretaría General</p>
15		<p>Revisado el procedimiento "Convivencia Laboral", se evidenció que no cuenta con los controles necesarios para garantizar que las</p>	<p>Revisar y ajustar el procedimiento "Convivencia Laboral", para incluir controles que garanticen el</p>	

P

		quejas sean trasladadas oportunamente, una vez resulte fallida la conciliación, situación que puede dar lugar a la materialización del riesgo "NO TRASLADAR O DAR TRASLADO INOPORTUNO A LAS QUEJAS CUANDO LAS DILIGENCIAS DE CONCILIACIÓN RESULTEN FALLIDAS".	traslado oportuno de las quejas a la Procuraduría General de la Nación.	Dirección de Talento Humano
16	<p>Revisadas las actividades de la caracterización del Macroproceso Gestión Talento Humano, relacionadas con el hacer, se pudo observar que éstas no contienen la totalidad de los procesos caracterizados, como es el caso de "Gestión del Retiro Laboral del Talento Humano y Gestión Documental del Talento Humano".</p> <p>Por otra parte, el procedimiento "Provisionalidad y/o Encargo en Empleos de Carrera Administrativa", no cuenta con actividades que guarden relación con el encargo en empleos de carrera administrativa, a pesar que el nombre y objetivo del procedimiento hace referencia a este aspecto.</p> <p>Lo anterior, desconoce lo dispuesto en el literal b) del numeral 4.1 de la NTCGP1000:2009.</p>		Revisar y ajustar la caracterización del Macroproceso Gestión Talento Humano y el procedimiento "Provisionalidad y/o Encargo en Empleos de Carrera Administrativa", a fin de incluir los procedimientos, controles y actividades necesarias para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.	Dirección de Talento Humano
17		<p>Revisado el Mapa de Riesgos, se observó la existencia de controles cuya ejecución no depende de la SNR.</p> <p>Lo anterior, podría generar la materialización de los riesgos identificados.</p>	Revisar y ajustar el Mapa de Riesgos del Macroproceso Gestión Talento Humano, a fin de identificar controles cuya ejecución no dependa de terceros.	Dirección de Talento Humano

NCR: No conformidad Real: Es aquella que se origina por incumplimiento a una norma interna o externa.

Observación: Es aquella que se origina como producto de una situación evidenciada que puede dar lugar a la materialización de riesgo (Incumplimiento de una norma interna o externa)

<p>ELABORADO: Profesional Universitario y/o Especializado.</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>MARIA FRANCISCA GUEVARA JIMENEZ</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>MARCELA VASQUEZ BÓNILLA</p>	<p>APROBADO: Jefe Oficina de Control Interno de Gestión</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>RITA CECILIA COTES COTES</p>
<p>Fecha de entrega: 27-Dic-2017</p>	

