 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 1 de 16

## INFORME DE SEGUIMIENTO

### GESTIÓN DEL RIESGO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

#### PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### OFICINA DE CONTROL INTERNO

Norha Carrasco Rincón  
**JEFA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

#### **EQUIPO AUDITOR**


Diana Carolina Henao Rosas – Técnica Administrativa  
 Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez – Contratista  
 Claudia Patricia Morales Morales – Contratista  
 Claudia Cuesta Hernández – Profesional Especializado

#### **PERIODO EVALUADO**

Enero – noviembre 2019

#### **FECHA DEL INFORME**


Diciembre de 2019

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 2 de 16

Contenido

<b>1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO</b> .....	3
<b>4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS</b> .....	3
<b>4.1. METODOLOGÍA</b> .....	3
4.1.1. <i>Definición Estructural del Riesgo</i> .....	4
4.1.2. <i>Idoneidad del Diseño de Controles</i> .....	4
4.1.3. <i>Ejecución de Controles</i> .....	6
4.1.4. <i>Calificación individual y evaluación del conjunto de controles</i> .....	6
<b>4.2. ANÁLISIS DE RIESGOS DE GESTIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	7
4.2.1. <i>Análisis de controles del riesgo “Personal en nómina de la Entidad sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social o a alguna(s) de sus entidades (EPS, AFP, ARL, CESANTIAS y Caja de Compensación)”</i> .....	8
4.2.2. <i>Análisis de controles del riesgo “Pérdida o extravío de Documentos de las Historias Laborales de las(los) servidoras(es) públicas(os) de la Entidad”</i> .....	9
4.2.3. <i>Análisis de controles del riesgo “Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS”</i> .....	11
<b>4.3. ANÁLISIS DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	12
4.3.1. <i>Análisis de controles del riesgo “Realizar nombramientos en vacantes de la planta de personal de la SDMujer, sin que cumpla la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente”</i> .....	13
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	14
<b>5.1. FORTALEZAS</b> .....	14
<b>5.2. DEBILIDADES</b> .....	14
5.2.1. <i>Oportunidades de Mejora</i> .....	15
5.2.2. <i>Hallazgos</i> .....	16

*FE*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 3 de 16

## 1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Realizar el seguimiento a la gestión del riesgo llevada a cabo por los procesos de acuerdo con las orientaciones dadas desde la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Versión 4).

## 2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

Se realiza el seguimiento a las etapas de identificación, análisis, y evaluación de los riesgos identificados y gestionados por la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo comprendido entre enero y noviembre de 2019.

## 3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- ✓ Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital, proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Versión 4 de octubre de 2018).
- ✓ Política de Administración del Riesgo para la Secretaría Distrital de la Mujer (Versión 2 de diciembre de 2018).


## 4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

### 4.1. METODOLOGÍA

En concordancia con los lineamientos proferidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública en la *Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital (Versión 4 de octubre de 2018)*, se lleva a cabo el presente seguimiento a la gestión del riesgo realizada por los procesos institucionales y a la vez la evaluación de su tratamiento, mediante la revisión de las etapas de identificación, análisis y evaluación, haciendo énfasis en la evaluación del diseño y aplicación de los controles, tendiente a fortalecer el enfoque preventivo sobre los posibles eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La metodología para la evaluación y el seguimiento a realizar inicia con el análisis de la estructura de los riesgos formulados en cuanto a las causas, las consecuencias y su tipología, determinando la coherencia entre dichos elementos y la relación del riesgo con el objetivo y el ciclo PHVA del correspondiente proceso. Luego, y teniendo en cuenta el análisis inicial se realiza la evaluación y valoración de los controles identificados para cada riesgo, determinando la idoneidad de su diseño y las condiciones de su aplicación a lo largo de la presente vigencia, para que con el análisis de estos parámetros de diseño y ejecución sea posible estimar la solidez de los controles.

De esta forma, con el ánimo de desarrollar el presente análisis, se aplican instrumentos en cada etapa (numerales 4.1.1, 4.1.2 y 4.1.3 del presente informe), con el propósito de identificar fortalezas y oportunidades de mejora para la gestión del riesgo y la aplicación de sus respectivos controles.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 4 de 16

#### 4.1.1. Definición Estructural del Riesgo

Se realiza un análisis de coherencia entre las causas y efectos identificados para el riesgo y su relación con los elementos de la caracterización de cada proceso, para lo cual se utilizan las siguientes preguntas como parte de dicho análisis:

- ¿Las causas son coherentes con el riesgo?
- ¿Las consecuencias son coherentes con las causas y el riesgo?
- ¿Con cuáles verbos clave del objetivo del proceso se relaciona?
- ¿El riesgo se relaciona con el objetivo del proceso?
- ¿La categoría (tipología) del riesgo corresponde a la definición dada en la Guía Metodológica de la Función Pública?
- ¿La categoría (tipología) del riesgo es coherente con las consecuencias de la materialización del riesgo?

Para facilitar este análisis se utiliza la técnica de metalenguaje, en el que se utilizan palabras intermedias para unir en una sola frase los diferentes componentes de la estructura del riesgo, como se resume en la siguiente tabla.

Tabla 1. Resumen de metalenguaje para evaluación de la estructura del riesgo					
Objetivo del proceso					
<b>Debido a</b>	Causa 1 Causa 2 ... Causa n	<b>puede suceder que</b>	Riesgo	<b>lo que puede generar</b>	Consecuencia 1 Consecuencia 2 ... Consecuencia 3

Para los riesgos asociados a corrupción, la evaluación de la estructura del riesgo se realiza teniendo en cuenta que deben concurrir dentro de su redacción los siguientes componentes: una acción u omisión + el uso del poder + la desviación de la gestión de lo público + un beneficio privado.


Con base en este análisis, esta Oficina construye observaciones sobre la redacción del riesgo y su definición estructural, partiendo desde la caracterización y su objetivo, siguiendo así las características establecidas desde el modelo de operación por procesos, buscando la generación del valor esperado para cumplir con los objetivos institucionales y la misión de la entidad.

#### 4.1.2. Idoneidad del Diseño de Controles

Para identificar si las características de los controles asociados a los riesgos reúnen o cumplen con las condiciones necesarias para mitigarlos, se revisa el cumplimiento de los criterios establecidos en la "Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas", con el ánimo de valorar la idoneidad del diseño de los controles para lo cual se utilizan los siguientes:

- Responsabilidad
- Periodicidad
- Propósito
- Actividad del Control
- Ejecución del Control

*[Handwritten mark]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 5 de 16

Criterio de evaluación	Aspecto	Opciones y peso de respuesta		
		Asignado	No Asignado	
1. Responsable	¿Existe un responsable asignado para la ejecución del control?	15	0	
	¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones para la ejecución del control?	Adecuado 15	Inadecuado 0	
2. Periodicidad	¿La oportunidad en que se ejecuta el control ayuda a prevenir la mitigación del riesgo o a detectar la materialización del riesgo de manera oportuna?	Oportuna 18	Inoportuna 0	
3. Propósito	¿Las actividades que se desarrollan en el control realmente buscan por sí sola prevenir o detectar las causas que pueden dar origen al riesgo, Eej.: verificar, validar, cotejar, comparar, revisar, etc.?	Prevenir 15	Detectar 10	
4. Cómo se realiza la actividad de control	¿La fuente de información que se utiliza en el desarrollo del control es información confiable que permita mitigar el riesgo?	Confiable 15	No confiable 0	
5. Evidencia de la ejecución del control	¿Se deja evidencia o rastro de la ejecución del control que permita a cualquier tercero con la evidencia llegar a la misma conclusión?	Completa 15	Incompleta 7	No existe 0
		SI 7		NO 0
	¿El control está documentado y formalizado en LUCHA?			
<b>Total calificación peso respuestas</b>		<b>100</b>		

NOTA. La metodología del DAFP recomienda ciertas calificaciones para la evaluación del control; sin embargo, y de acuerdo con el nivel de madurez de la gestión del riesgo en la Entidad, se realizó un ajuste en las ponderaciones dadas a cada criterio de evaluación.

Es de aclarar que si del análisis realizado se concluye que el control formulado por el proceso NO es un control<sup>1</sup>, las demás variables de diseño y ejecución no serán objeto de evaluación.

En concordancia con los resultados obtenidos de la evaluación del diseño del control se da un rango de calificación entre fuerte, moderado y débil, como se muestra en la tabla 3.


Rango de calificación	Resultado peso evaluación del control
Fuerte	Calificación entre 95 y 100
Moderado	Calificación entre 86 y 94
Débil	Calificación entre 0 y 85

Como se puede detallar en la tabla 3, el traslado a términos cualitativos de la calificación obtenida para el diseño del control es exigente desde el punto de vista cuantitativo; esto se sustenta en el impacto que puede tener la materialización de un riesgo en el cumplimiento del propósito del proceso y, en consecuencia, de los objetivos de la Entidad.

<sup>1</sup> Para los controles preventivos se analiza si existe relación directa entre el control y la disminución de la probabilidad de ocurrencia del riesgo.

Para los controles detectivos se analiza si existe relación entre el control y la disminución del impacto cuando ya se ha materializado el riesgo.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 6 de 16

#### 4.1.3. Ejecución de Controles

Para evaluar la ejecución de controles se tiene en cuenta tanto la aplicación del control de conformidad con su diseño, como la manera en que este se evidencia en desarrollo de los procedimientos de los procesos y las funciones asignadas.

Adicionalmente, se analiza si se ha materializado el riesgo, o existen hallazgos u observaciones de auditoría relacionados con el riesgo y la aplicación del control, información que constituye los antecedentes sobre el tema, y que complementa el análisis realizado.

En la tabla 4 se resume la forma de realizar esta calificación, y la conclusión asociada a cada tema.

Rango de calificación	Resultado peso ejecución del control
Fuerte	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable NO se ha materializado el riesgo o NO existen hallazgos u observaciones de auditoría.
Moderado	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable SI se ha materializado el riesgo o SI existen hallazgos u observaciones de auditoría.
	El control se ejecuta algunas veces por parte del responsable NO se ha materializado el riesgo o NO existen hallazgos u observaciones de auditoría.
Débil	El control se ejecuta algunas veces por parte del responsable SI se ha materializado el riesgo o SI existen hallazgos u observaciones de auditoría.
	El control no se ejecuta por parte del responsable, independientemente de su materialización y la existencia o no de hallazgos de auditoría

Como se puede detallar en la tabla 4, la calificación de la ejecución es exigente, en el sentido de que sólo se puede tener una calificación “Fuerte”, cuando se aplique de manera consistente el control y no existan antecedentes de materialización del riesgo, o hallazgos u observaciones de auditoría.


#### 4.1.4. Calificación individual y evaluación del conjunto de controles

Una vez se tiene la evaluación de cada control en su diseño y su ejecución, se determina la evaluación individual del control y la evaluación del conjunto de controles, de conformidad con lo consignado en la tabla 5.

Calificación del diseño	Calificación de la ejecución	Calificación individual	Calificación del conjunto de controles
Fuerte	Fuerte	Fuerte = 100	Determinar el promedio de la calificación individual.  Fuerte: igual a 100. Moderado: mayor o igual a 50 y menor a 100. Débil: menor a 50.
	Moderado	Moderado = 50	
	Débil	Débil = 0	
Moderado	Fuerte	Moderado = 50	
	Moderado	Moderado = 50	
	Débil	Débil = 0	
Débil	Fuerte	Débil = 0	
	Moderado	Débil = 0	
	Débil	Débil = 0	

Como se puede detallar, la calificación individual es exigente, toda vez que se da más peso a la calificación más baja entre diseño y ejecución. Esta situación se ve reflejada al calificarse el conjunto de controles, pues la única



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 7 de 16

opción para que dicha calificación sea “Fuerte” se presenta cuando la totalidad de los controles asociados a un riesgo tiene esta misma calificación.

Por tal motivo, si bien se entrega el resultado de la calificación individual y del conjunto de controles, se tomarán como base para el análisis y las recomendaciones, las evaluaciones de su diseño y ejecución.


#### 4.2. ANÁLISIS DE RIESGOS DE GESTIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los riesgos de gestión asociados al proceso “Gestión del Talento Humano” se presentan en la Tabla 6.

<b>Tabla 6. Riesgos de gestión del proceso “Gestión del Talento Humano”</b> <b>Evaluación de la Estructura del riesgo</b>					
Objetivo del proceso: Fomentar el desarrollo de las (os) servidoras (es) públicas (os) de la Entidad, que les permita apoyar la gestión de los procesos en los cuales poseen injerencia, tramitando las situaciones administrativas generadas, promoviendo permanentemente la seguridad e integridad de las (os) servidoras (es) al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer en el desarrollo de sus funciones, generando espacios para el desarrollo de competencias laborales y un adecuado clima organizacional aunado al bienestar de las (os) servidoras (es).					
	<b>Causas</b>		<b>Descripción del riesgo</b>		<b>Consecuencias</b>
<i>Debido a</i>	1. No realizar las afiliaciones en el momento de la posesión de la servidora(or) pública(o) de la Entidad. 2. Cambio de la servidora (or) pública(o) de EPS, AFP o Cesantías sin previa autorización de las entidades o empresas prestadoras. 3. Concentración de funciones en una misma servidora (or) pública(o). 4. Falta de tiempo para realizar o verificar afiliaciones.	<i>puede suceder que</i>	<b>1. Personal en nómina de la Entidad sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social o a alguna(s) de sus entidades (EPS, AFP, ARL, CESANTIAS y Caja de Compensación).</b> Tipología: Riesgo de Cumplimiento	<i>lo que puede generar</i>	1. Desprotección de una persona por no estar afiliada al Sistema General de Salud. 2. Sanciones pecuniarias para la Entidad por no realizar o verificar las afiliaciones. 3. Demandas por parte de las (os) Servidoras (es) públicas (os). 4. Investigaciones Disciplinarias.
<i>Debido a</i>	1. Desconocimiento de la normatividad en cuanto a la administración y manejo de las Historias Laborales. 2. No controlar la manipulación de las hojas de vida. 3. No aplicación de los Cuadros de Clasificación Documental.	<i>puede suceder que</i>	<b>2. Perdida o extravío de Documentos de las Historias Laborales de las(los) servidoras(es) públicas(os) de la Entidad</b> Tipología: Riesgo Operativo	<i>lo que puede generar</i>	1. Desactualización de la hoja de vida. 2. Que la Entidad no pueda contar con los soportes para manejar situaciones administrativas y defenderse de posibles reclamaciones.
<i>Debido a</i>	1. Falta de personal que realice la labor	<i>puede suceder que</i>	<b>3. Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS</b> Tipología: No se encuentra tipificado	<i>lo que puede generar</i>	1. Pago por parte de la Entidad a las EPS, por incapacidad no cobrada.

Teniendo en cuenta la metodología descrita en el numeral 4.1 del presente informe, en relación con la estructura de los riesgos identificados para el proceso en evaluación se puede concluir lo siguiente:



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 8 de 16

- De acuerdo con la metodología utilizada para el análisis de la estructura del riesgo, se evidencia coherencia entre la relación causa – riesgo – consecuencia para los tres riesgos de gestión analizados.
- En cuanto al riesgo No. 1, se observa que este se relaciona con el verbo del objetivo que tiene que ver con la promoción de la seguridad e integridad de las (os) servidoras (es) públicas (os). Dentro del ciclo PHVA del proceso se visualizan acciones concernientes con la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, por lo cual existen procedimientos relacionados.
- El riesgo No. 2 es correspondiente con el objetivo del proceso y su ciclo PHVA, dado que la gestión de las historias laborales de las (os) servidoras (es) de la entidad es parte de las actividades y los productos de varios procedimientos.
- Para el riesgo No. 3 se evidencia que este se relaciona con los verbos rectores en cuanto al trámite de las situaciones administrativas generadas y la promoción de la seguridad e integridad de las (os) servidoras (es), identificándose actividades concretas dentro del ciclo PHVA del proceso y sus procedimientos correspondientes.
- Las tipologías de los dos primeros riesgos son coherentes con las consecuencias identificadas en caso de materialización; sin embargo, el riesgo No. 3 “Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS” no presenta identificación de su tipología dentro de lo consignado en el módulo “Riesgos” del aplicativo LUCHA, y tampoco presenta análisis del riesgo inherente no del riesgo residual, por lo que se recomienda realizar dicho análisis y consignarlo en el mencionado aplicativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a analizar los controles identificados para prevenir la materialización de cada uno de los riesgos o para mitigar sus consecuencias.

**4.2.1. Análisis de controles del riesgo “Personal en nómina de la Entidad sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social o a alguna(s) de sus entidades (EPS, AFP, ARL, CESANTIAS y Caja de Compensación)”**


Este riesgo cuenta con un control para el cual se realizó la evaluación de diseño y ejecución (Anexo 1), dando como resultado que el conjunto de controles tiene una solidez débil, como se resume en la Tabla 7.

<b>Tabla 7. Resumen de calificación de controles – Riesgo “Personal en nómina de la Entidad sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social”.</b>				
<b>No.</b>	<b>Descripción del control</b>	<b>Evaluaciones</b>		<b>Calificación Individual</b>
		<b>Diseño</b>	<b>Ejecución</b>	
1	Diligenciar y radicar oportunamente los formatos correspondientes en las empresas o entidades del Sistema General de Seguridad Social.	72: débil	Fuerte	Moderado

Los aspectos de la evaluación del diseño y ejecución de los controles que esta Oficina considera pertinentes para profundización se relacionan en la tabla 8.





	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 9 de 16

No. Control	Diseño	Ejecución	Observaciones
1	Documentación del control en LUCHA. Evidencia de ejecución del control.	El responsable ejecuta el control de acuerdo con el procedimiento GTH-PR-02 Selección y vinculación de personal - V1, en las actividades 13 y 15.	El rastro de la ejecución y el formato GTH-FO-01 no aporta la totalidad de la información que se requiere para revisar si la afiliación fue efectiva. El control corresponde a la ejecución de las actividades 13 y 15 del procedimiento GTH-PR-02 "Selección y vinculación de personal", las cuales tienen como registro las copias de afiliaciones, pero no se identifica un punto de control específico, que además no coincidiría con el rastro de ejecución que se consigna en LUCHA.

Teniendo en cuenta la evaluación del diseño y la ejecución de los controles (Anexo 1), y las observaciones plasmadas en la tabla 8, se puede concluir lo siguiente:


1. Para el control *Diligenciar y radicar oportunamente los formatos SGSS*, se identifica que la evaluación del diseño arroja que tiene un responsable para ejecutar la actividad y se aplica cada vez que se requiere. Sin embargo, se observa que, de acuerdo con las evidencias consignadas en el aplicativo LUCHA, el rastro de ejecución del control (documentación incluida en LUCHA) corresponde a una lista de chequeo de los documentos que hay que presentar para el proceso de nombramiento, mientras que el control habla de formatos de afiliación, lo cual podría generar confusión al aplicar el control.
2. En cuanto a la ejecución del control, se evidencia que existen actividades del procedimiento GTH-PR-2 - V1 que, a pesar de que se aplican de manera sistemática y consistente, no cuentan con puntos de control específicos, en los que se relacione la aplicación del formato GTH-FO-01 (que se presenta como evidencia del control en LUCHA), o bien otro tipo de evidencia relacionada que permita determinar la oportunidad en la afiliación.
3. La calificación del diseño y la ejecución del control es moderada dado que lo evidenciado como registro de la aplicación del control no es consistente con lo enunciado en el procedimiento que lo sustenta.

**4.2.2. Análisis de controles del riesgo "Pérdida o extravío de Documentos de las Historias Laborales de las(los) servidoras(es) públicas(os) de la Entidad".**

Este riesgo cuenta con tres controles a los que se realizó la evaluación de diseño y ejecución (Anexo 1), dando como resultado que el conjunto de controles tiene una solidez débil, como se resume en la Tabla 9.

No.	Control	Evaluaciones		Calificaciones	
		Diseño	Ejecución	Individual	En conjunto
1	Utilizar el formato GD-FO-03 Afuera - con el fin de tener control sobre el préstamo de las historias laborales.	96: Fuerte	Fuerte	Fuerte	Fuerte

44


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 10 de 16

<b>Tabla 9. Resumen de calificación de controles</b>					
<b>Riesgo "Perdida o extravío de Documentos de las Historias Laborales de las(los) servidoras(es) públicas(os) de la Entidad".</b>					
No.	Control	Evaluaciones		Calificaciones	
		Diseño	Ejecución	Individual	En conjunto
2	Archivar y foliar todos los documentos de la hoja de vida de cada servidora (or) pública (o).	96: Fuerte	Fuerte	Fuerte	
3	Utilizar el formato: GTH-FO-01 Relación de documentos nombramientos	95: Fuerte	Fuerte	Fuerte	

Los aspectos de la evaluación del diseño y ejecución de los controles que esta Oficina considera pertinentes para profundización se relacionan en la tabla 10.

<b>Tabla 10. Aspectos de profundización en la evaluación de los controles.</b>			
No. Control	Diseño	Ejecución	Observaciones
1	N. A.	N. A.	El control cumple con los aspectos de diseño, se ejecuta de manera consistente, no se ha materializado el riesgo, ni tiene hallazgos de auditoría. Es de aclarar que el control utilizado responde a los lineamientos que se dan desde el proceso "Gestión administrativa" – Gestión documental.
2	N. A.	N. A.	El control cumple con los aspectos de diseño, se ejecuta de manera consistente, no se ha materializado el riesgo, ni tiene hallazgos de auditoría. Es de aclarar que el control utilizado responde a los lineamientos que se dan desde el proceso "Gestión administrativa" – Gestión documental.
3	N. A.	Se evidencia la aplicación del control de manera consistente por parte del responsable	El control cumple con los aspectos de diseño, se ejecuta de manera consistente, no se ha materializado el riesgo, ni tiene hallazgos de auditoría. El control utilizado se encuentra relacionado en el procedimiento GTH-PR-02 Selección y vinculación de personal (actividad 11); sin embargo, se recomienda aclarar la redacción del control en el procedimiento, teniendo en cuenta que se realiza la verificación de los documentos requeridos para la vinculación, de conformidad con la lista de chequeo establecida en el formato GTH-FO-01, que sería el mecanismo de control.

2

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 11 de 16

Teniendo en cuenta la evaluación del diseño y la ejecución de los controles (Anexo 1), y las observaciones plasmadas en la tabla 10, se puede concluir lo siguiente:

1. La calificación de los tres controles en su diseño es de 100 puntos, por lo que son controles sólidos para la gestión del riesgo. Esto se evidencia en el cumplimiento de los criterios en cuanto a la definición de responsable, oportunidad de aplicación, existencia de evidencia de su ejecución y documentación en el sistema LUCHA módulo de documentos.
2. Los controles 1 y 2 son parte de los documentos y las políticas de operación del proceso de "Gestión administrativa" – Gestión documental, por lo que se recomienda realizar la articulación correspondiente para que sean visibles en el procedimiento "Selección y Vinculación de Personal – GTH-PR-02".

#### 4.2.3. Análisis de controles del riesgo "Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS".


Este riesgo cuenta con dos controles a los que se realizó la evaluación de diseño y ejecución (Anexo 1), dando como resultado que el conjunto de controles tiene una solidez débil, como se resume en la Tabla 11.

No.	Control	Evaluaciones		Calificaciones	
		Diseño	Ejecución	Individual	En conjunto
1	Realizar un procedimiento para el manejo de las incapacidades	No es un control	N. A.	N. A.	Débil
2	Seguimiento de la radicación de incapacidades ante la EPS	67: Débil	Débil	Débil	

Los aspectos de la evaluación del diseño y ejecución de los controles que esta Oficina considera pertinentes para profundización se relacionan en la tabla 12.

No. Control	Diseño	Ejecución	Observaciones
1	No es un control	No es un control	El control corresponde a una acción preventiva dado que tiene un tiempo límite de ejecución y debe ser formulado por el equipo de trabajo del proceso.
2	Periodicidad inadecuada y no se encuentra documentado en el aplicativo LUCHA	Se ha materializado el riesgo.	De acuerdo con lo reportado por el proceso en el aplicativo LUCHA, el registro de la evidencia de seguimiento a radicación de incapacidades se realiza mediante una matriz de Excel, en la cual se reporta. Se infiere que el reporte es trimestral, por lo establecido en la matriz de riesgos. El seguimiento no ha sido eficaz dado que el riesgo se ha materializado generando una cartera con cuentas por cobrar de difícil recaudo.

49

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 12 de 16

Teniendo en cuenta la evaluación del diseño y la ejecución de los controles (Anexo 1), y las observaciones plasmadas en la tabla 12, se puede concluir lo siguiente:


1. “Realizar un procedimiento para el manejo de las incapacidades”, no corresponde a un control, puede tomarse como una acción preventiva en el marco del plan de tratamiento del riesgo, a través de la cual se definirán los controles requeridos para evitar la materialización del riesgo, o bien para mitigar su impacto. En este caso es necesario tener en cuenta que una acción preventiva se formula en función de un análisis de riesgo con el fin de fortalecer su tratamiento; tiene un tiempo de desarrollo determinado, a veces un plan de acción asociado y se debe formular con la participación del personal que, para el caso, realiza funciones relativas al proceso de nómina y a la gestión de novedades entre ellas las incapacidades.
2. En cuanto al control No. 2, se observa que es una actividad que, a pesar de que se nombra en la caracterización del proceso, no presenta documentación relacionada, por lo tanto, su periodicidad está establecida tácitamente y el responsable de su aplicación se identifica por las funciones del profesional de nómina.
3. Para los criterios relacionados con la ejecución de los controles se evidencia que el riesgo se ha materializado en repetidas ocasiones, por lo cual es posible concluir que los controles formulados por el proceso no han sido efectivos ni tampoco suficientes para mitigar la ocurrencia del riesgo. Adicionalmente, como se observó anteriormente, el control No. 1 corresponde a una acción preventiva y el control No. 2 se califica como débil tanto para los criterios de evaluación del diseño como para los criterios de la ejecución y aplicación.

#### 4.3. ANÁLISIS DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<b>Tabla 13. Riesgos de corrupción del proceso “Gestión del Talento Humano”</b>					
<b>Estructura del riesgo</b>					
Objetivo del proceso: Fomentar el desarrollo de las (os) servidoras (es) públicas (os) de la Entidad, que les permita apoyar la gestión de los procesos en los cuales poseen injerencia, tramitando las situaciones administrativas generadas, promoviendo permanentemente la seguridad e integridad de las (os) servidoras (es) al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer en el desarrollo de sus funciones, generando espacios para el desarrollo de competencias laborales y un adecuado clima organizacional aunado al bienestar de las (os) servidoras (es).					
Componentes de los riesgos asociados a corrupción: acción u omisión + uso del poder + desviación de la gestión de lo público + beneficio privado					
	<b>Causas</b>		<b>Riesgo</b>		<b>Consecuencias</b>
<i>Debido a</i>	1. Presión, coerción o entrega de dádivas por parte de superiores jerárquicos o particulares interesados. 2. Incumplimiento de políticas de operación y/o actividades del procedimiento Selección y Vinculación del Personal 3. Concentración de funciones en una misma servidora 4. Falta de tiempo para realizar verificación de documentación.	<i>puede suceder que</i>	<b>1. Realizar nombramientos en vacantes de la planta de personal de la SDMujer, sin que cumpla la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente.</b>	<i>lo que puede generar</i>	1. Investigaciones disciplinarias, fiscales y penales.

Teniendo en cuenta la metodología descrita en el numeral 4.1 del presente informe, en relación con la estructura de los riesgos identificados su puede concluir lo siguiente:



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: ESG-FO-02
	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</b>	Versión: 01
	<b>INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO</b>	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 13 de 16

1. Se evidencia que con relación a la estructura y redacción del riesgo contiene los componentes de la tipología de corrupción, como son: La acción, el uso del poder, la desviación de la gestión de lo público y el beneficio privado.
2. Aplicando la metodología del metalenguaje se observa que la relación causa – riesgo – consecuencia es coherente.
3. Se evidencia relación entre los riesgos y el objetivo del proceso, toda vez que la materialización de los riesgos identificados puede afectar negativamente el cumplimiento del objetivo del proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a analizar los controles identificados para prevenir la materialización del riesgo o para mitigar sus consecuencias.

**4.3.1. Análisis de controles del riesgo “Realizar nombramientos en vacantes de la planta de personal de la SDMujer, sin que cumpla la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente”**

Este riesgo cuenta con un control al cual se realizó la evaluación de diseño y ejecución (Anexo 1), dando como resultado que el conjunto de controles tiene una solidez débil, como se resume en la Tabla 14.

<b>Tabla 14. Resumen de calificación de controles – Riesgo “Realizar nombramientos en vacantes de la planta de personal de la SDMujer, sin que cumpla la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente”.</b>					
No.	Control	Evaluaciones		Calificaciones	
		Diseño	Ejecución	Individual	En conjunto
1	Verificación del cumplimiento de los requisitos conforme: 1. Manual de Funciones vigente en la Entidad 2. Normatividad	92: Moderado	Fuerte	Moderado	Moderado


Los aspectos de la evaluación del diseño y ejecución de los controles que esta Oficina considera pertinentes para profundización se relacionan en la tabla 15.

<b>Tabla 15. Aspectos de profundización en la evaluación de los controles.</b>			
No. Control	Diseño	Ejecución	Observaciones
1	Rastro el control incompleto	N. A.	Se evidencia que el control corresponde a la actividad No. 3 del procedimiento de Selección y Vinculación; sin embargo, en los registros del punto de control no se relacionan los formatos que se viene utilizando para verificación de documentos para la vinculación con la entidad.

Teniendo en cuenta la evaluación del diseño y la ejecución del control (Anexo 1), y las observaciones plasmadas en la tabla 15, se puede concluir lo siguiente:

1. La calificación del control en su diseño es de tipo moderado, en cuanto al cumplimiento de las características

*Handwritten mark*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 14 de 16

de definición de responsable, oportunidad de aplicación, existencia de evidencia de su ejecución, y documentación del mismo; sin embargo es importante evidenciar que no existe un rastro de ejecución del control dado que no se enuncian formatos utilizados o si se realizó algún análisis entre los documentos presentados por el posible vinculado, la experiencia requerida y el nivel de estudios.

2. Para el criterio de ejecución, el control se opera consistentemente por parte de la responsable del proceso de vinculación de personal y no presenta hallazgos u observaciones de auditoría.
3. Se observa que el control evaluado se encuentra documentado en el procedimiento de Selección y Vinculación de Personal GTH-PRO-02, en la actividad No. 3 como punto de control específico. En lo concerniente al registro que se identifica en dicha actividad, no se relacionan los formatos GTH-FO-01 Relación de Documentos Nombramientos y GTH-FO-41 Relación de Experiencia General y Específica.

## 5. CONCLUSIONES

### 5.1. FORTALEZAS

En desarrollo del seguimiento se identificaron las siguientes fortalezas:

1. Se evidencia interiorización en cuanto al uso del aplicativo LUCHA módulo de riesgos, evidenciando el monitoreo y el seguimiento que realiza el proceso de gestión del talento humano de acuerdo con los lineamientos impartidos desde la Política de Gestión del Riesgo de la SDMujer.
2. Se evidencia relación entre los riesgos identificados y el objetivo del proceso de gestión del talento humano, teniendo en cuenta que la materialización de los riesgos identificados puede afectar negativamente el cumplimiento del objetivo del proceso.
3. El proceso de gestión del Talento Humano ha venido trabajando en la actualización de su mapa de riesgos y la identificación de sus correspondientes controles en el marco de las auditorías realizadas por este despacho y teniendo en cuenta los monitoreos realizados durante el seguimiento de ejecución de los controles.
4. El riesgo de corrupción identificado por el proceso cumple con los componentes de acción u omisión + uso del poder + desviación de la gestión de lo público + beneficio privado.


### 5.2. DEBILIDADES

Las debilidades están compuestas por dos tipos, la oportunidad de mejora y el hallazgo, cuyas definiciones se detallan a continuación:

**Oportunidad de mejora:** Hace referencia a la identificación de temas problemáticos y mejoras potenciales sobre una situación específica identificada a lo largo del proceso auditor. Dicha situación puede llegar a ser reiterativa y podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos de los procesos institucionales, por lo que es necesario identificarlas y tomar medidas y/o decisiones sobre su tratamiento

**Nota 1:** Las oportunidades de mejora identificadas no requieren un plan de mejoramiento; sin embargo, deben ser atendidas en el marco de la gestión propia del área o proceso responsables, razón por la cual la Oficina de Control Interno revisará las medidas adoptadas para su



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 15 de 16

mitigación en la próxima auditoría. En este sentido, para la formulación de acciones de mejoramiento, se deben tener en cuenta los lineamientos dados desde la Oficina Asesora de Planeación.


**Hallazgo de auditoría:** Es un hecho relevante que se constituye en un resultado determinante en la evaluación de un proceso o un asunto en particular, al realizar la comparación de *La Condición* (situación detectada o hechos identificados) con *El Criterio* que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos); y además para mayor claridad se complementa estableciendo sus *Causas* (qué originó la diferencia encontrada) y *Efectos* (situaciones adversas que pueden ocasionar la diferencia encontrada).

**Nota 2:** Los hallazgos deben ser objeto de formulación de acciones de mejoramiento, tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales deben ser formuladas dentro de los *15 días hábiles* siguientes a la presentación del Informe de Auditoría. Asimismo, la Oficina de Control Interno, realizará el seguimiento correspondiente sobre el avance de las acciones planteadas, además de efectuar el análisis y verificación de la efectividad alcanzada en este proceso.

### 5.2.1. Oportunidades de Mejora

CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
No	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
1.	Se recomienda identificar la tipología del riesgo de gestión No. 3 “Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS”, realizar el análisis del riesgo inherente y del riesgo residual, e incluirlo en el módulo “Riesgos” del aplicativo LUCHA.	4.2	Dirección de Talento Humano
2.	El control relacionado con el riesgo “ <i>Personal en nómina de la Entidad sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social</i> ”, corresponde a la ejecución de las actividades No. 13 y 15 del procedimiento GTH-PR-02 Selección y Vinculación de Personal, las cuales tienen como registro las copias de afiliaciones las cuales no corresponden con la evidencia aportada en el aplicativo LUCHA para el seguimiento. En este sentido, se recomienda revisar los documentos y formatos que se han evidenciado en el aplicativo dado que el rastro de la ejecución es el formato GTF-FO-01, documento que no aporta la totalidad de la información que se requiere para revisar si la afiliación fue efectiva.	4.2.1.	Dirección de Talento Humano
3.	En cuanto a los controles para el riesgo “ <i>Perdida o extravío de Documentos de las Historias Laborales de las(los) servidoras(es) públicas(os) de la Entidad</i> ”, se recomienda que los controles utilizados que son tomados de los documentos y las políticas de operación del proceso de “Gestión administrativa” – Gestión documental, por lo que se recomienda realizar la articulación correspondiente para que sean visibles en el procedimiento “Selección y Vinculación de Personal – GTH-PR-02”. Adicionalmente se recomienda aclarar la redacción del control “ <i>Utilizar el formato: GTH-FO-01 Relación de documentos nombramientos</i> ” en el procedimiento, teniendo en cuenta que se realiza la verificación de los documentos requeridos para la vinculación, de conformidad con la lista de chequeo establecida en el formato GTH-FO-01, que sería el mecanismo de control.	4.2.2	Dirección de Talento Humano

2

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 16 de 16

CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
No	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
4.	Se recomienda realizar la revisión de los controles del riesgo "Cobro inoportuno de las incapacidades ante las EPS" una vez se elabore el procedimiento relacionado con este tema, toda vez que, de conformidad con el análisis realizado, uno de los controles no cumple con las características de un control, y el otro tiene debilidades en su diseño y ejecución.	4.2.3.	Dirección de Talento Humano
5.	Para el riesgo de corrupción, se evidencia que el control formulado corresponde a la actividad No. 3 del procedimiento de Selección y Vinculación; sin embargo, se recomienda especificar los registros que dan cuenta de su ejecución, para facilitar su seguimiento y aplicación sistemática.	4.3.1	Dirección de Talento Humano

### 5.2.2. Hallazgos

No se identificaron hallazgos en el presente seguimiento.

Tema o Palabras Clave	Numeral del Informe	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	Proceso Responsable	ID LUCHA (reincidencia)
1.	N. A.						
2.	N. A.						

  
**NORHA CARRASCO RINCÓN**  
**JEFA DE CONTROL INTERNO**



**ANEXO 1. MATRIZ DE RIESGOS 2019 PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ID LUCHA	RIESGOS		Nombre	Procesos	ID	Control	Periodicidad de ejecución	Tipo de control	Responsable de ejecución	EVALUACION DEL DISEÑO DE CONTROLES							EVALUACION DE LA EJECUCION DEL CONTROL					SOLIDEZ DEL CONTROL		OBSERVACIONES FINALES
										Responsable	/Responsable delegado o suplente	Puntuaje	Evaluación OIGER	Ejecución del control	Maturación del proceso	Evaluación Ejecución	SOLIDEZ INDIVIDUAL DEL CONTROL	SOLIDEZ DEL CONJUNTO DE CONTROLES	¿Revisión de información contable?	¿Revisión de información financiera?	Documentación en LUCHA	Clasificación	SOLIDEZ DEL CONJUNTO DE CONTROLES	
41	Definir responsabilidades en materia de la gestión del talento humano	GESTION TALENTO HUMANO	76	Verificación del cumplimiento de las actividades definidas en el Plan de Gestión del Talento Humano	Preventivo	Lucía Zanera León, Leonilda Sotomayor, Yenny Carolina Jaramillo	Alguno	Adecuado	Operativa	Prevenir	Completar	Incompleta	SI	92	MODERADO	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable	NO	FLUJTE	MODERADO	Se evidencia que el control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable. Sin embargo, se requiere definir responsabilidades para la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión del talento humano.				
42	Prevenir la aflicción al BSS	GESTION TALENTO HUMANO	77	Diseñar y realizar oportunamente los procesos de selección de personal de la institución	Preventivo	Lucía Zanera León	Alguno	Adecuado	Operativa	Detectar	NO Completar	Incompleta	SI	72	DEBIL	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable	NO	FLUJTE	DEBIL	Se evidencia que el control se ejecuta de manera inconsistente por parte del responsable. Se requiere definir responsabilidades para la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión del talento humano.				
44	Definir los documentos de gestión del talento humano	GESTION TALENTO HUMANO	81	Actualizar y mantener actualizados los documentos de gestión del talento humano	Preventivo	Lucía Zanera León, Leonilda Sotomayor, Yenny Carolina Jaramillo, Yenny Carolina Jaramillo	Alguno	Adecuado	Operativa	Prevenir	Completar	Completar	SI	100	FUERTE	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable	NO	FLUJTE	FUERTE	Se evidencia que el control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable. Sin embargo, se requiere definir responsabilidades para la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión del talento humano.				
119	Como resultado de la implementación del sistema de gestión del talento humano	GESTION TALENTO HUMANO	322	Definir los procedimientos para el manejo de las imprevisiones	Preventivo	Mary Solangi Jaramillo	Alguno	Adecuado	Operativa	Prevenir	Completar	Completar	SI	190	FUERTE	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable	NO	FLUJTE	DEBIL	Se evidencia que el control se ejecuta de manera inconsistente por parte del responsable. Se requiere definir responsabilidades para la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión del talento humano.				