

Seguimiento Planes de Mejoramiento

Gestión del Talento Humano A-04

Oficina de Control Interno

Bogotá

2025-10-01

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	4
4. RESULTADOS	5
5. CONCLUSIONES	20
6. ANEXOS	23

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9º de la Ley 87 de 1993, que señala como una de las funciones de las oficinas de control interno "*...la reevaluación de los planes establecidos y la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos...*", se presenta el siguiente seguimiento a los Planes de Mejoramiento propuestos por el proceso de Gestión del Talento Humano, resultado de las auditorías y/o seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno.

Este ejercicio se enmarca, además, en lo dispuesto por el artículo 269 de la **Constitución Política**, el **Modelo Estándar de Control Interno – MECI** y las guías metodológicas emitidas por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, así como en los **procedimientos internos definidos por la entidad para la formulación, ejecución y seguimiento de los planes de mejoramiento**, los cuales orientan la labor de verificación y control de las acciones de mejora.

Los planes de mejoramiento se administran en el **Sistema de Seguimiento de Planes de Mejoramiento (SISEPM 2.0)**, herramienta en la que se documenta el cumplimiento de las acciones y los seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno, en su rol de tercera línea de defensa. Para este seguimiento, se revisaron los soportes correspondientes a las acciones vencidas y vigentes, considerando como fecha límite inicial el 12 de septiembre de 2025, e incorporando adicionalmente la información remitida en mesas de trabajo, solicitudes por correo electrónico y soportes cargados hasta el 25 de septiembre de 2025.

2. ALCANCE

El presente informe comprende la revisión del estado de los Planes de Mejoramiento (PDM) del proceso de Gestión del Talento Humano (A-04), considerando inicialmente como fecha límite el 12 de septiembre de 2025 para el cargue de soportes. Sin embargo, se incluyó el análisis de la información resultante en mesas de trabajo, solicitudes realizadas vía correo electrónico y los soportes adicionales cargados hasta el 25 de septiembre de 2025.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para el seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de las auditorías internas, se aplicaron procedimientos de verificación tales como consulta, inspección, revisión de comprobantes, rastreo y análisis de información. Estas verificaciones se realizaron en diferentes sistemas y fuentes de información internas y externas, entre ellas la página web institucional, la intranet, Isolución, SIGEP II, SECOP II, SISEPM, la carpeta compartida de Secretaría General (Y:), Ophelia SGDEA, el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF, el registro público de carrera administrativa de la CNSC, entre otros.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno adelantó una mesa de trabajo con el área de Talento Humano el 3 de septiembre de 2025, en la cual se expusieron los lineamientos para la formulación y seguimiento de los planes de mejoramiento, con el fin de fortalecer la mejora continua, brindar directrices claras, prevenir la reincidencia de hallazgos y reprocesos en el marco del seguimiento.

La fecha límite para el cargue de evidencias se fijó para el 12 de septiembre de 2025; sin embargo, al no cumplirse, fue necesario realizar solicitudes de información adicionales y mesas de trabajo específicas, como la sostenida con Seguridad y Salud en el Trabajo frente al hallazgo sobre exámenes médicos de ingreso.

Finalmente, se aplicaron pruebas selectivas sobre una muestra de evidencias, contrastando información en diferentes fuentes internas y externas. Este procedimiento se adelantó teniendo en cuenta la ausencia o insuficiencia de soportes en algunos casos, lo que hizo necesario validar la consistencia y confiabilidad de la información disponible para verificar de manera objetiva el avance en los planes de mejoramiento

4. RESULTADOS

Producto del seguimiento realizado a los planes de mejoramiento No. 91 (2020) y No. 113 (2023), que en conjunto comprenden 17 hallazgos y 24 acciones en estado **abiertas y vencidas** en el aplicativo SISEPM, se consolidó la información de la siguiente manera:

4.1. Consolidado de acciones por plan de mejoramiento, con observaciones a las acciones y al seguimiento efectuado

Vigencia	Descripción de la Auditoria	Número de Plan SISEPM	Hallazgos	Acciones para implementar
2020	2021 IAC GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	91	5	5
2023	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO A-04	113	12	19
Total			17	24

Plan de mejoramiento No. 91 (2020)

No. Hallazgo	Descripción del hallazgo	Acciones de mejora definidas	Observaciones
6	Incumplimiento entrega de dotación en los tiempos establecidos por ley	Establecer cronograma para un solo proceso donde se adquiera la entrega de las 3 dotaciones y dar cumplimiento a las fechas establecidas y que son responsabilidad de Talento Humano.	<p>Acción de mejora: no presenta claridad en la expresión "un solo proceso donde se adquiera la entrega...", lo que dificulta comprender su alcance. Además, la sola elaboración de un cronograma no garantiza el cumplimiento de la entrega en los términos de ley. Se recomienda complementarla con medidas que aborden la causa del hallazgo, como la planeación presupuestal, la gestión contractual oportuna y la definición de responsables e indicadores de cumplimiento.</p> <p>Cierre (S/N): Considerando que en la vigencia 2025 se presentó incumplimiento en la primera entrega de dotación al personal, de acuerdo con la normatividad vigente que establece como fecha límite el 30 de abril de 2025, se efectuó la revisión del proceso contractual correspondiente. Como resultado, se evidenció la suscripción de la CAO 008 de 2025, con fecha de inicio del 5 de junio de 2025, con el contratista Pluxee Colombia S.A.S.</p> <p>Lo anterior demuestra que no se han atendido las causas que dieron origen al hallazgo, motivo por el cual no procede el cierre.</p>

8	Pruebas psicotécnicas antes de escoger candidatos de libre nombramiento y remoción.	Actualizar y aprobar el procedimiento de Selección, vinculación y permanencia de personal donde se identifique de manera clara el proceso de selección para los cargos de libre nombramiento y remoción.	<p>Cierre (S/N): se verificó que el procedimiento A-04-P-005 fue ajustado frente a las pruebas psicotécnicas para los cargos de libre nombramiento y remoción en forma general. En la revisión de tres (3) historias laborales (Subdirectora de Servicios Metroológicos y Relación con el Ciudadano, Asesora de la Oficina de Planeación y Jefe de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico), no se encontraron soportes físicos en los expedientes; sin embargo, mediante comunicación oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública para los tres (3) casos se evidenció que dichas pruebas fueron aplicadas.</p> <p>En consecuencia, se considera viable el cierre del hallazgo, siempre y cuando el proceso cargue en el aplicativo SISEPM los documentos que correspondan y sustenten que se está atacando la causa raíz.</p> <p>Recomendación: Se sugiere complementar el procedimiento A-04-P-005 incorporando de manera explícita la definición de las responsabilidades respecto a quién realiza, coordina y custodia los resultados de las pruebas psicotécnicas, así como los mecanismos de archivo y trazabilidad en las historias laborales, con el fin de garantizar claridad en la ejecución y asegurar la disponibilidad de soportes dentro de la Entidad.</p>
11	Evaluaciones para nombramientos.	Actualizar y aprobar el procedimiento de Selección, vinculación y permanencia de personal donde se identifique la nota mínima para los conocimientos básicos y la manera de llevar a cabo el proceso dejando, los registros como allí se establezcan.	<p>Cierre (S/N): Se consultaron las diferentes versiones del procedimiento A-04-P-005 "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal", correspondientes al 21 de febrero de 2021 y al 24 de julio de 2025. En dichas versiones, respecto a la actividad "Realizar evaluación de conocimientos básicos", se definió como puntaje mínimo de aprobación 3.0, tanto para nombramientos provisionales como para empleos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>No obstante, al verificar las historias laborales de dos (2) funcionarios nombrados en provisionalidad durante 2025 no se encontraron soportes que acrediten la realización de la evaluación de conocimientos básicos. En consecuencia, no es posible avalar el cumplimiento de los lineamientos definidos internamente ni</p>

			evidenciar la eliminación de la causa raíz que dio origen al hallazgo. Por lo anterior, no procede el cierre.
12	Reubicación de servidor público – registro SIGEP	Revisar mensualmente la información registrada en las hojas de vida por cada uno de los servidores en el el SIGEP, enviando correo en los casos que deban realizar actualización de información.	Cierre S/N: Al realizar la consulta en la Función Pública (SIGEP II), con corte al 21 de septiembre de 2025, de las hojas de vida de algunos funcionarios de carrera administrativa que, mediante acto administrativo, fueron trasladados a otras áreas en el marco de procesos de encargos durante las vigencias 2024 y 2025, se evidenció que la información se encuentra desactualizada respecto al cargo, grado y área de asignación actuales. Esta situación refleja debilidades en el proceso y la persistencia de la condición identificada en la auditoría que dio lugar al hallazgo. En consecuencia, al no haberse eliminado la causa raíz, el hallazgo se mantiene abierto (No procede cierre). Adicionalmente, no se encontraron soportes en el sistema que permitan identificar avances, controles implementados o gestiones adelantadas por el proceso para subsanar la situación.

13	Soportes entrega cargo en expediente historia laboral.	Elaborar un cuadro de control para todos los servidores que cambian de cargo o de dependencia con el fin de realizar seguimiento a los entregables.	<p>Cierre (S/N): En relación con la acción de mejora que contemplaba la implementación de un cuadro de control, no fue posible realizar la evaluación en tanto el proceso no ha cargado los soportes correspondientes en el aplicativo SISEPM.</p> <p>De otra parte, se efectuó la revisión de las historias laborales de tres (3) exfuncionarios: _____, con el fin de verificar la inclusión de los documentos exigidos en el procedimiento A-04-P-006 Desvinculación Laboral (16/dic/2022) como parte de la entrega oficial. Dicho procedimiento contempla varios soportes; no obstante, para el presente análisis se verificaron específicamente cinco (5): acta de entrega del puesto de trabajo, verificación de entregables, declaración de bienes y rentas, evaluación de desempeño y entrevista de retiro.</p> <p>Como resultado, se evidenció que en dos (2) de los tres (3) casos revisados los documentos requeridos se encontraban incluidos en los expedientes. No obstante, en el caso del exfuncionario _____ no se encontraron dichos soportes; en su lugar, se identificó en las últimas páginas del expediente (163 folios) un intercambio de correos relacionados con su renuncia del 11 de agosto de 2025, sin que reposaran los documentos establecidos en el procedimiento. Por lo anterior, no procede el cierre del hallazgo.</p>
----	--	---	--

Plan de mejoramiento No. 113 (2023)

No. Hallazgo	Descripción del hallazgo	Acciones de mejora definidas	Observaciones
1	"Observación No. 1. Verificación requisitos de ingreso CONCURSO NACIÓN 3. Condición 1: Incumplimiento en el requisito de formación académica para la OPEC 148911 profesional especializado 2028-14 (Inscripción al concurso sin tarjeta profesional). Condición 2: Inconsistencias en la acreditación de experiencia laboral profesional especializado."	<p>1. Establecer mecanismos para que de forma periódica se estén capacitando o actualizando a los integrantes de la Comisión de Personal sobre las funciones y desarrollo de actividades relacionadas con los concursos de mérito.</p> <p>2. Revisar y presentar propuesta de ajuste el procedimiento de A-04-P-005-SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y PERMANENCIA DE PERSONAL del INM.</p>	<p>Acción 1: Fue definida de manera general y no establece mecanismos concretos que permitan atacar la causa raíz y evitar la reincidencia de la situación.</p> <p>Acción 2: La revisión y ajuste del procedimiento A-04-P-005 se plantea de forma amplia, sin precisar los cambios específicos ni los puntos de control a incorporar, por lo cual no garantiza prevenir la reincidencia del hallazgo.</p> <p>Cierre (S/N): En la última versión del procedimiento A-04-P-005, con fecha 24 de julio de 2025, así como en el control de cambios de las versiones anteriores, no se identificaron ajustes relacionados con el hallazgo objeto de análisis. En consecuencia, no procede cierre.</p>

2	Observación No. 2. Error en liquidación de bonificación de dirección, diferencia en concepto (bonificación y no prima) y otros aspectos.	<p>1. Realizar recalcu de la liquidación por concepto de Bonificación de Dirección para la vigencia 2023, verificar la disponibilidad presupuestal y realizar el pago de las diferencias. 2. Revisar y actualizar la matriz de requisitos legales en relación con la normatividad aplicable en materia de nómina. 3. Revisar y presentar propuesta de ajuste al procedimiento de nómina incluyendo: actualización normativa y puntos de control.</p>	<p>Cierre (S/N): Al consultar en el SISEPM no se encontraron soportes cargados que permitan validar el cumplimiento de las acciones de mejora. No obstante, mediante verificación por otros medios se identificó que el procedimiento de nómina continúa pendiente de actualización, manteniéndose vigente la versión No. 2 del 30 de diciembre de 2022 disponible en Isolución.</p> <p>Adicionalmente, frente a la efectividad de los controles orientados a atacar la causa raíz, se evidenció que estos no han resultado suficientes. Como ejemplo, en el Informe de austeridad del gasto – II trimestre de 2025 se reportó el caso de un funcionario al que no se le incluyeron todos los conceptos en la liquidación de prestaciones, situación que dio lugar a un ajuste en respuesta a un derecho de petición interpuesto por la exfuncionaria.</p> <p>De igual forma, se mantienen oportunidades de mejora en el proceso de nómina, como se expuso en el Hallazgo No. 8 “Información de sueldos erróneos incluidos en nómina”. En consecuencia, no procede el cierre del presente hallazgo.</p>
3	Observación No. 3. Incumplimiento en la definición, adopción y publicación de la Política de Teletrabajo	<p>1. Formular la política de Teletrabajo para el Instituto Nacional de Metrología, conforme a los lineamientos del DAFP y la normatividad vigente 2. Ejecutar plan piloto para la implementación de la política de Teletrabajo atendiendo los lineamientos definidos para la Entidad</p>	<p>Cierre (S/N): Se evidencia un avance en el proceso de teletrabajo en el INM, reflejado en la expedición de la Resolución No. 495 del 30 de diciembre de 2024, “Por la cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo en el Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM – y se dictan otras disposiciones”. Por otra parte, en consulta realizada en SECOP II al contrato 090 de 2025, se identificó que dentro de las funciones específicas del contratista se contempla el apoyo a la implementación de la política, evidenciándose actividades desarrolladas en la presente vigencia.</p> <p>No obstante, no procede el cierre del hallazgo, en la medida en que aún no se ha ejecutado el plan piloto previsto para la implementación de la política en el INM.</p>

4	Observación No. 4. Plan de previsión del recurso humano y plan anual de vacantes.	Elaborar el Plan de Previsión de Recurso Humano y el Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos del DAFP.	<p>Acción: es importante señalar que el hallazgo no solo hacía referencia a la elaboración de los planes, sino principalmente a la falta de publicación de sus actualizaciones en la página web institucional, aspecto que no ha sido atendido plenamente con la acción definida.</p> <p>Cierre (S/N): Se realizó la consulta en las diferentes fuentes de información respecto a los planes de Talento Humano para la vigencia 2025, encontrándose publicado en la página web institucional el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH con fecha 29 de enero de 2025 y su versión II del 26 de agosto de 2025, el cual incluye el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recurso Humano. Sin embargo, debido a la falta de soportes cargados en el SISEPM por parte del proceso, no se cuenta con información que permita confirmar la existencia de nuevas versiones del PETH.</p> <p>Adicionalmente, en el microsítio de la Oficina Asesora de Planeación se identificaron como soportes de los planes institucionales el Informe del I trimestre (07 de abril de 2025) y el Informe del II trimestre (07 de julio de 2025).</p> <p>En este sentido, no es posible determinar el cierre del hallazgo mientras el proceso no cargue las evidencias correspondientes en el SISEPM que acrediten el cumplimiento de las acciones definidas.</p>
---	---	---	--

5	Exámenes ocupacionales de ingreso extemporáneos	<p>1. Socializar a los responsables de Seguridad y Salud en el trabajo con respecto a los procesos de incorporación del personal. 2. Revisar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la entidad en los procesos de incorporación del personal.</p>	<p>Cierre (S/N): Con el fin de determinar la efectividad de las acciones implementadas para atender la causa raíz del hallazgo, se tomó una muestra de nueve (9) funcionarios que ingresaron en 2025, verificando que los exámenes médicos ocupacionales de ingreso se hubieran realizado de manera oportuna conforme a la normatividad vigente. En todos los casos revisados se evidenció cumplimiento, dado que los exámenes fueron efectuados en la fecha de posesión o con anterioridad.</p> <p>Durante la reunión de verificación con la profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se informó que, para garantizar la continuidad del servicio, en 2024 se adoptó como medida la adquisición de tiqueteras con el fin de suplir la ausencia temporal de contrato, y que para 2025 se contempla la utilización de vigencias futuras, con el propósito de asegurar la prestación del servicio de manera permanente. En cuanto a las acciones de mejora, se recomendó que su formulación cumpla con criterios de claridad, especificidad, medición y orientación a resultados.</p> <p>Si bien lo anterior refleja un avance y permite concluir que procede el cierre del hallazgo, este solo podrá formalizarse una vez el proceso cargue en el aplicativo SISEPM los soportes que respalden las acciones y medidas implementadas.</p>
---	---	---	--

6	Registro público de carrera administrativa de exfuncionarios del INM sin cancelar	<p>1. Revisar el aplicativo SIMO - RPCA y verificar la cancelación del registro público de carrera de los servidores desvinculados de la Entidad.</p> <p>2. Revisar y presentar propuesta de ajuste al procedimiento de desvinculación de los servidores públicos al INM.</p>	<p>Acción 2. Se observa que la redacción de esta acción no es concreta puesto que no define el alcance de la propuesta de ajuste, lo cual limita su claridad y dificulta la verificación de su cumplimiento en concordancia con las características que deben reunir las acciones de mejora.</p> <p>Seguimiento a la Acción No.1. Al realizar la consulta en la CNSC – Registro Público de Carrera Administrativa, tomando como muestra cuatro (4) servidores públicos retirados de la Entidad entre 2024 y 2025 por cumplimiento de requisitos de pensión, se evidenció que únicamente uno de ellos presenta cancelación del registro público; los demás aún se encuentran con registro vigente. La Profesional Especializado Grado 18 de Gestión de Talento Humano remitió, vía correo electrónico, la radicación de cancelación de dos exfuncionarios – 21/03/2025 y – 08/08/2024). Respecto al tercer registro pendiente, correspondiente a la exfuncionaria , no se aportó soporte de cancelación. No obstante, se encontró comunicación de Colpensiones del 18/02/2025, con referencia: “Ingreso servidor público nómina de pensionados No. , información suficiente para adelantar el trámite de cancelación del registro público de carrera administrativa. La falta de cancelación oportuna, así como la ausencia de mecanismos de control y seguimiento, genera información errónea que no corresponde a la realidad institucional.</p> <p>Seguimiento a la Acción No. 2 Al consultar el procedimiento de desvinculación laboral A-04-P-006 en Isolución (aplicativo del sistema de gestión), con corte al 23/09/2025, se encuentra disponible la versión 2 del 16/12/2022, lo que evidencia que el procedimiento no ha sido ajustado en las últimas tres vigencias.</p> <p>Cierre (S/N): en este sentido, considerando que no se han atendido las causas que dieron origen al hallazgo ni se han definido controles para mitigar los riesgos asociados al proceso, no procede el cierre.</p>
---	---	---	--

8	Información de sueldos erróneos incluidos en nómina	Ajustar procedimiento de nómina incluyendo puntos de control.	<p>Cierre (S/N): Respecto al procedimiento de nómina A-04-P-014, se evidenció que a la fecha 23/09/2025 no ha sido modificado, manteniéndose la versión 2 del 30/12/2022. Por otra parte, al verificar la información correspondiente a las nóminas de mayo y julio de 2025, se identificó que los sueldos que presentaban inconsistencias de acuerdo con el informe de auditoría fueron corregidos. No obstante, se observó una diferencia menor de \$1 en el salario de dos (2) funcionarios del cargo Profesional Especializado, código 2028, grado 17, respecto al valor establecido en la tabla del Decreto Salarial 611 de 2025. En nómina figura \$7.413.444, mientras que en el Decreto se establece \$7.413.445. Adicionalmente, en la nómina de mayo de 2025 para los funcionarios y , quienes obtuvieron un encargo pasando del grado 2028-16 al 2028-17, se evidenció que el valor reportado superaba el de la escala salarial.</p> <p>Al analizar el caso, se concluyó que la diferencia correspondía al pago de días del mes anterior, teniendo en cuenta la fecha de posesión. En este sentido, se recomienda que el proceso de Talento Humano verifique y ajuste la forma en que se reflejan estas novedades, de manera que la nómina muestre con claridad los días exactos del encargo, o en su defecto, se registren bajo un concepto diferenciado (ajuste u otro). Si bien se verificó la corrección de las inconsistencias principales detectadas en la auditoría, se mantiene pendiente la actualización del procedimiento de nómina y la definición de controles que garanticen la exactitud plena de la información. Las diferencias identificadas, aunque de bajo impacto material, evidencian debilidades en el control del proceso y riesgos de inexactitud que podrían replicarse en otros casos. En este sentido, se concluye que el hallazgo presenta avance parcial, pero al no haberse eliminado la causa raíz ni establecidos controles de mejora sostenibles, no procede su cierre.</p>
---	---	---	---

9	Observación No. 9 Aprobación de procedimientos de gestión de talento humano	Conformar una mesa de trabajo con los administradores del SIG, para revisar los lineamientos asociados a los tiempos para la revisión y aprobación de documentos.	<p>Acción: se limita a la conformación de una mesa de trabajo, lo cual es un medio, pero no garantiza un resultado concreto frente al hallazgo, no se tiene claridad sobre el mecanismo que atacara concretamente la causa raíz o los controles que se implementaran.</p> <p>Cierre (S/N): Al consultar el estado actual de algunos de los procedimientos que originaron el hallazgo, identificados con los códigos A-04-P-018, A-04-P-004, A-04-P-008, A-04-P-015, A-04-P-010, A-04-P-017, A-04-P-011 y A-04-P-009, se evidenció que al 26 de septiembre de 2025 únicamente dos (2) de los ocho (8) procedimientos citados han sido actualizados. A modo de ejemplo, el procedimiento A-04-P-004 "Control de horario", versión 1 del 14 de enero de 2020, permanece desactualizado, toda vez que actualmente la Entidad cuenta con un sistema de control de acceso mediante reconocimiento facial, implementado en enero de 2025, el cual reemplazó el uso de la huella dactilar. En este sentido, no procede el cierre del hallazgo.</p>
10	Observación No. 10. Plan de bienestar laboral	Fortalecer el proceso de supervisión contractual a fin de evitar la constitución de reservas presupuestales que no atienden los lineamientos normativos	<p>Cierre (S/N): Considerando la descripción del hallazgo y las causas identificadas, se realizó una revisión general de los contratos suscritos por la Entidad en relación con las actividades de bienestar laboral correspondientes a las vigencias 2024 y 2025. En cuanto a la ejecución del contrato No. 093 de 2024, se verificó el cumplimiento del proceso de facturación durante toda la vigencia, sin que se presentaran modificaciones contractuales. Por su parte, respecto al contrato No. 098 de 2025, del análisis de la ejecución presupuestal con corte al 25 de septiembre de 2025 se estableció un nivel de ejecución del 66,37%, quedando pendiente un 33,63% para los tres meses restantes. De acuerdo con la dinámica observada en la facturación, se evidencia eficacia en el proceso de supervisión.</p> <p>En este sentido, procede el cierre del hallazgo considerando que el proceso cargó soportes el 25 de septiembre de 2025.</p>

11	Observación No. 11. Suministro de información al equipo auditor	Hacer reuniones de seguimiento con el Grupo GTH, recalcando el cumplimiento de requerimientos y la calidad de la información y los productos que solicitan las áreas internas y externas.	<p>Acción: La acción planteada, consistente en realizar reuniones de seguimiento con el Grupo de Talento Humano para recalcar el cumplimiento de requerimientos y la calidad de la información, resulta insuficiente, en la medida en que no define mecanismos concretos de control ni garantiza que la información suministrada al equipo auditor cumpla con las características de integridad, oportunidad y confiabilidad exigidas.</p> <p>Cierre (S/N): no procede el cierre, en tanto se han evidenciado debilidades en la calidad de la información suministrada tanto a nivel interno como externo. Como ejemplo, en los informes de austeridad del gasto emitidos por la Oficina de Control Interno correspondientes al primer y segundo trimestre de 2025, se presentaron observaciones respecto al reporte consolidado de vacaciones, el cual contenía información incompleta, y en el segundo trimestre, frente al reporte de vacantes remitido por Talento Humano al DAFT, el cual registraba una diferencia de cinco (5) vacantes en comparación con el reporte publicado en el PETH en la página web institucional.</p>
12	Observación No 12. Cierre de hallazgos anteriores	Revisión de los hallazgos que se encuentran pendientes de cierre y cargue de soportes cuando haya lugar.	<p>Cierre (S/N): En la mesa de trabajo realizada el 03 de septiembre de 2025 se otorgó plazo hasta el 12 de septiembre de 2025 para el cargue de soportes y la gestión de los hallazgos. No obstante, se evidenció que el proceso no cumplió con dicho plazo y únicamente atendió parcialmente la situación mediante la remisión de información complementaria y el cargue de algunos soportes adicionales el 25 de septiembre de 2025. Aun con esta ampliación, persisten hallazgos sin gestión, ausencia de evidencias suficientes y falta de actualización de responsables, por lo cual no procede el cierre.</p>

13	Observación No. 13. Formalización del empleo público	<p>1. Realizar la retroalimentación y el seguimiento correspondiente frente a la observación presentada, en el marco del contrato No. 091 de 2023 suscrito con el señor Juan Gabriel Jiménez Mojica.</p> <p>2. Presentación de resultados del estudio de Formalización del empleo público al nivel directivo y asesor de la Entidad</p>	<p>Acción: Las acciones de mejora actualmente definidas no cumplen con las características requeridas (actualidad, pertinencia y orientación a la causa raíz). La primera acción perdió vigencia al depender de un contratista que ya no está vinculado con la Entidad, y la segunda se limita a la presentación de resultados sin definir medidas correctivas que eviten la reincidencia de la situación. En consecuencia, se requiere ajustar las acciones de mejora, de manera que respondan efectivamente a la observación planteada y contribuyan a prevenir que se repita el hallazgo.</p> <p>Cierre (S/N): en relación con el contrato actualmente vigente (090 de 2025), dentro del cual el contratista tiene como función específica “acompañar al INM en el proceso de Formalización del Empleo Público en Equidad, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas de formalización laboral, de acuerdo con la normatividad vigente”, se evidenció que en los informes mensuales de actividades correspondientes al período comprendido entre marzo y agosto de 2025 únicamente se registra una acción asociada a dicha función, la cual corresponde al mes de julio, en donde se informó el contacto realizado con un asesor del Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de revisar el proceso. En los demás informes se señala que “durante el periodo no fueron asignadas tareas sobre esta actividad”.</p> <p>Dado lo anterior, no se cuenta con insumos suficientes que permitan verificar cómo se ha abordado la situación identificada en el hallazgo, relacionada con la exclusión de áreas de la Entidad en el proceso de formalización del empleo público. En consecuencia, no procede el cierre.</p>
----	---	---	---

4.2. Responsables desactualizados en los planes de mejoramiento

En los planes de mejoramiento No. 91 (2020) y No. 113 (2023) se evidenció que los responsables asignados no han sido actualizados. La situación incluye tanto funcionarios que ya no se encuentran vinculados con la Entidad, como casos en los que se modificó la condición contractual de los responsables y no se reflejaron los cambios en el sistema. Por ejemplo, se identificó una funcionaria asignada como responsable desde 2021, quien se desvinculó tras el ingreso de personal por concurso y actualmente se encuentra vinculada como contratista, sin que se hubiera efectuado la actualización respectiva.

Esta falta de actualización genera inconsistencias en la administración de los planes, afecta la trazabilidad de las acciones y limita la posibilidad de exigir el cumplimiento a los responsables reales. A continuación, el detalle de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Seguimiento de Planes de Mejoramiento – SISEPM:

Plan	Responsable SISEPM	Cantidad de hallazgos en los que figura	Condición laboral actual
91-2020		5	Contratista desde el 25 de marzo de 2025
113-2023		4	Desvinculada
		8	Activa
		5	Activa
		4	Activa
		1	Desvinculada
		7	Activo
		1	Desvinculado

4.3 Detalle de las acciones vencidas en los planes de mejoramiento y falta de cargue de los soportes o evidencias

Se verificó que las 24 acciones definidas en los planes de mejoramiento No. 91 (2020) y No. 113 (2023) se encuentran vencidas en el aplicativo SISEPM. Con el fin de evidenciar la magnitud del retraso en la gestión de los hallazgos, a continuación, se presenta el detalle:

Plan No.	Hallazgo No.	Fecha Final acción (A)	Fecha de corte (B)	2025-09-25	Días desde el último soporte cargado (C-B)
			Fecha último soporte cargado (C)	Días vencido (B-A)	
91	6	2021-06-30	2021-06-24	1525	1531
	8	2021-06-30	2021-07-07	1525	1518
	11	2021-06-30	2021-06-24	1525	1531
	12	2021-06-30	2021-07-02	1525	1523
	13	2021-12-30	2021-07-02	1345	1523
113	1	2023-12-31	2024-06-24	625	451
	2	2024-08-30	Sin soportes	385	En blanco
	3	2023-11-01	Sin soportes	684	En blanco
	4	2024-01-31	2024-05-06	595	499
	5	2023-11-01	2024-08-26	684	389
	6	2024-06-30	Sin soportes	445	En blanco
	8	2024-06-30	Sin soportes	445	En blanco
	9	2024-12-30	Sin soportes	265	En blanco
	10	2024-03-15	2025-09-25	550	0
	11	2024-12-30	Sin soportes	265	En blanco
	12	2025-02-28	Sin soportes	205	En blanco
	13	2023-12-31	Sin soportes	625	En blanco

Lo anterior, evidencia que los dos (2) planes presentan vencimientos significativos. En el Plan No. 91, las acciones se encuentran vencidas desde hace más de tres años, con lapsos superiores a 1.300 días sin cierre efectivo, pese a que en algunos casos se cargaron soportes en 2021. En el Plan No. 113, se observan acciones con vencimientos que oscilan entre 200 y más de 600 días, y en la mayoría de los casos no se cuenta con soportes cargados en el aplicativo SISEPM, lo que impide validar avances en la gestión.

Frente a lo anterior, es importante señalar que la Oficina de Control Interno dispone de los soportes y papeles de trabajo que respaldan el seguimiento realizado, los cuales serán archivados conforme a las Tablas de Retención Documental – TRD.

5. CONCLUSIONES

Derivado del proceso de verificación y seguimiento se concluye:

- ✚ **Incumplimiento generalizado de los planes de mejoramiento.** Los planes No. 91 (2020) y No. 113 (2023) presentan retrasos significativos: acciones vencidas desde hace más de **3 años** en el Plan 91 y en el plan 113

con vencimientos **entre 200 y 600** días sin avances ni soportes en el SISEPM.

- ✚ **Falta de gestión y cargue de evidencias.** El proceso de Talento Humano no cargó soportes en los plazos fijados (última fecha límite: 12 de septiembre de 2025). La ausencia de evidencia impide validar avances reales en la atención de los hallazgos.
- ✚ **Responsables desactualizados.** En ambos planes aún figuran responsables que ya no hacen parte de la entidad (desvinculados o contratistas). Esta situación afecta la trazabilidad, la exigencia de cumplimiento y la responsabilidad en los compromisos adquiridos.
- ✚ **Persistencia de causas raíz.** Varios hallazgos se mantienen porque las acciones definidas no atacaron de fondo la causa del problema. Ejemplos: errores en nómina, desactualización de procedimientos, registros de carrera sin cancelar y entregas de dotación incumplidas.
- ✚ **Avances parciales.** Se evidencian progresos en temas como teletrabajo, exámenes ocupacionales (ya realizados oportunamente) y plan de previsión del recurso humano y plan anual de vacantes. Sin embargo, la mayoría de estos avances no permiten cierre formal porque falta evidencia o ejecución completa.
- ✚ **Riesgo de reincidencia.** La falta de actualización documental, de seguimiento, trazabilidad y de gestión por parte de los responsables generan riesgos de que los hallazgos se repitan. Persiste la necesidad de definir **controles claros, medibles y sostenibles**.
- ✚ **Cierre de hallazgos (2).** Sobre el hallazgo No. 5 (Exámenes ocupacionales de ingreso extemporáneos) del plan No. 113 procede cierre. Sin embargo, esto solo podrá formalizarse con el cargue de los soportes por parte del proceso en SISEPM.

Frente al hallazgo No. 10 (Plan de bienestar laboral) del plan No. 113 procede cierre debido a que los soportes fueron cargados por parte del proceso el 25 de septiembre de 2025. El cierre se realizará en el sistema por parte de la OCI cuando se formalice la entrega del presente informe.

El seguimiento evidenció un nivel de cumplimiento bajo de los planes de Mejoramiento del proceso de Talento Humano. Aunque existen avances puntuales, la mayoría de los hallazgos permanecen abiertos por ausencia de soportes, falta de responsables actualizados y acciones que no resuelven las causas raíz. Esto evidencia debilidades en la cultura de mejora continua y en la administración de los compromisos institucionales.

Considerando lo anterior, se presenta la siguiente **NO conformidad**, en virtud de la cual el proceso deberá suscribir el plan de mejoramiento en el Sistema de Seguimiento de Planes de Mejoramiento SISEPM de acuerdo con los lineamientos definidos en el procedimiento "Seguimiento Cumplimiento Planes de Mejoramiento Auditorías Control Interno" C-01-P-003 del 15 de septiembre de 2025.

Condición: se evidenció la falta de seguimiento y gestión a los planes de mejoramiento por parte del proceso de Gestión del Talento Humano, específicamente en los Planes No. 91 (2020) y No. 113 (2023), los cuales presentan 24 acciones vencidas, evidenciándose falta de cargue de soportes, responsables desactualizados, falta de eficacia y efectividad en las acciones que permitan atacar la causa raíz de los hallazgos u otros descritos a través del presente informe.

Criterio: artículo 269 de la Constitución Política, la Ley 87 de 1993 sobre el Sistema de Control Interno, la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario y procedimiento C-01-P-003 "Seguimiento Cumplimiento Planes de Mejoramiento Auditorías Control Interno".

Causa: posiblemente la falta de gestión y seguimiento oportuno, formulación de acciones de manera general sin atacar la causa raíz, debilidad al interior del proceso frente al autocontrol y la mejora continua.

Efecto/potencial riesgo: pérdida de trazabilidad, riesgos de incidencia en hallazgos, debilitamiento del sistema de Control Interno y posibles impactos en auditorías externas y de cumplimiento normativo.

Recomendaciones: implementar un plan de choque que incluya entre otros aspectos la actualización de responsables en el sistema SISEPM, acciones de mejora específicas y orientadas a atacar la causa raíz, seguimiento periódico de los planes y fortalecimiento de la cultura de la mejora continua y del sistema del control interno institucional.

6. ANEXOS

No aplica

Luz Marina
Doria Cavadía

Firmado digitalmente
por Luz Marina Doria
Cavadía

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
Fecha: 2025-10-01

Elaborado por: Andrea Jasmín Salinas Cruz