Agencia Nacional de Infraestructura

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Para contestar cite:
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2016-102-011727-3
Fecha: 27/09/2016 12:38:08->102
FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos:13 folios - informe

Bogotá D.C

PARA: **MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO**
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

DE: **DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC y programa de bienestar social e incentivos (PEI 91).

Apreciada María Clara:

Comedidamente me permito remitir para su consideración el informe de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC y programa de bienestar social e incentivos (PEI 91) realizado en los meses de agosto y septiembre de 2016, dando cumplimiento al Plan de Evaluación Independiente que viene desarrollando la Oficina de Control Interno.

A continuación se anexa un cuadro, concluyendo lo evidenciado en la evaluación realizada:

Proyecto / Objeto de la auditoría	No. Conformidades	Recomendaciones	Observaciones/ Buenas Prácticas
Informe de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC y programa de bienestar social e incentivos (PEI 91).	4*	6*	0*

*Estas no conformidades, recomendaciones y observaciones se denotan en el capítulo 7 del informe que se anexa a la presente comunicación.

Con fundamento en lo anterior, nos dirigimos a esa dependencia, en los términos del literal g., artículo 4; los literales h, j, y k del artículo 12 y el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, y de los Decretos 4165/11 y 1745/11, solicitando atentamente se sirva enviar el plan de mejora sobre el contenido de las no conformidades contenidas en el documento adjunto en consideración a la necesaria documentación de respuesta a través de la adopción de las medidas correctivas o preventivas procedentes o de la oportuna aclaración de las circunstancias de hecho a que haya lugar.

En atención al carácter probatorio del informe proferido y del cumplimiento periódico de seguimiento al contenido de lo comunicado mediante el presente, el termino recomendado para la emisión de respuesta es de treinta (30) días contados a partir de la radicación (Art. 14 CPACA).

Con un muy cordial saludo,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno

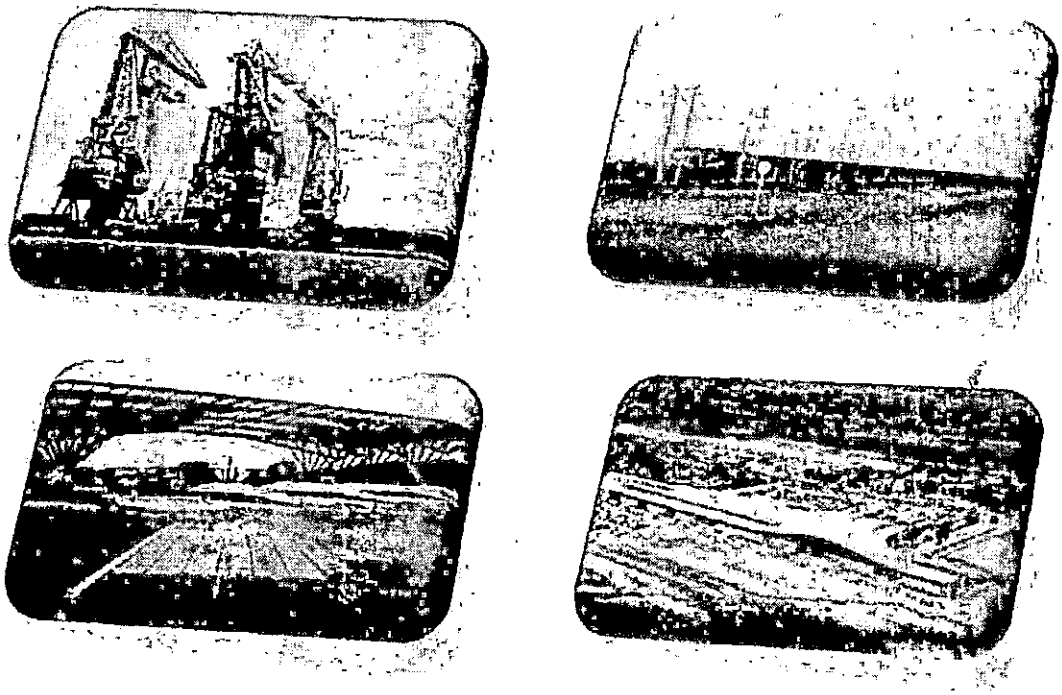
C.C.: Ivonne de la Caridad Prada Medina – GIT Talento Humano
Anexo: Informe 13 Folios
Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina de Control Interno
Nro Borrador: 20161020022647

Agencia Nacional de Infraestructura

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

INFORME DE AUDITORÍA

Ministerio de Transporte



Informe de seguimiento al plan institucional de capacitación, programa de bienestar social e incentivos. (PEI 91)

2016

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS....3
2. ALCANCE....3
3. METODOLOGÍA....3
4. MARCO NORMATIVO....4
5. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES....5
5.1 Plan de Mejoramiento Institucional....5
5.2 Plan de Mejoramiento por Procesos....5
6. DESARROLLO DE INFORME....6
6.1 Plan Institucional de Capacitación 2015 y 2016....7
6.2 Programa de bienestar social e incentivos....18
6.3 Incentivos....21
7. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES....23
7.1 No conformidades....23
7.2 Recomendaciones....24

1. OBJETIVOS

- Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente y políticas aplicables sobre el plan institucional de capacitación y programa de bienestar social e incentivos.

- Verificar el cumplimiento de los procedimientos internos GETH-P-0005 (Elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación –PIC) y GETH-P-0006 (Elaboración y ejecución del plan de estímulos).

- Evaluar el grado de ejecución y cumplimiento del plan de capacitación institucional y el programa de bienestar social e incentivos.

2. ALCANCE

En esta auditoría se realizará el seguimiento al cumplimiento de la normatividad relacionado en el capítulo 4, al Plan Institucional de Capacitación – PIC y al programa de bienestar social e incentivos, años 2015 y 2016.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno, es la usualmente implementada para la elaboración de este tipo de informes de acuerdo a los procedimientos, formatos y alcances dispuestos para tal fin. En este sentido, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta dentro del sistema integrado de gestión con el procedimiento de Auditoría (EVCI–P–002) dentro del programa de Evaluación y Control Institucional.

Para el presente informe se consideraron los siguientes criterios:

Revisión de registros y documentos: el 11 de agosto de 2016, se solicitó a través de correo electrónico a la coordinación de talento humano soportes para evidenciar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a los años 2015 y 2016.

A través de correo electrónico, el 7 de septiembre del presente año, se hace una segunda solicitud de soportes con respecto al programa de bienestar social e incentivos. Esta información se solicitó directamente al señor Diego Fernando Ramirez, quien es la persona encargada de este programa en la Entidad.

Una vez recibida la información, se procedió a hacer la revisión de cada uno de los documentos frente a una lista de chequeo, que se elaboró previamente a la solicitud, teniendo en cuenta los criterios de la normatividad vigente en esta materia, con el fin de evaluar su conformidad frente al plan institucional de capacitación y al programa de bienestar social e incentivos.

Entrevistas: se realizan las siguientes entrevistas con el objeto de definir los mecanismos de planeación, ejecución y seguimiento de los planes de capacitación y programas de bienestar social e incentivos.

- 23 de agosto de 2016: Se realizó entrevista con la Dra. Ivonne Prada Medina y Diego Quintero Collazos. Con el fin de confirmar el cumplimiento del procedimiento interno GETH-P-0005 (Elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación –PIC).
- 16 de septiembre de 2016: Se realizó entrevista con el Señor Diego Fernando Ramirez.
- Entrevista con participante de un curso.

Análisis y conclusiones: Como resultado de los anteriores puntos se generaron no conformidades, observaciones y recomendaciones, que se ampliarán en el capítulo 7 del presente informe.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998: *"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado"*

Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*

Decreto 1227 de 2005: *"Por el cual se reglamente parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998".*

Decreto 4665 del 29/11/2007: *"Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitaciones para los servidores públicos."*

Resolución 415 del 24/04/2013: *"Por el cual se establece el plan estratégico de recursos humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones".*

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipos. -DAFP Y ESAP.

Procedimientos internos que apliquen al objeto de esta auditoría y se encuentren en el Sistema de Gestión de Calidad.

5. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

5.1 Plan de Mejoramiento Institucional - PMI

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento institucional, se evidencia que no hay ningún hallazgo relacionado con el plan institucional de capacitación, programa de bienestar social e incentivos.

5.2 Plan de Mejoramiento por Procesos - PMP

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento por procesos, formato EVCI-F-004, se evidencia que, se encuentran tres no conformidades las cuales se relacionan a continuación con las observaciones de esta auditoría:

	DESCRIPCIÓN E IDENTIFICACIÓN NO CONFORMIDAD	OBSERVACIONES DE ESTA AUDITORÍA
NC 3026:	No se evidenciaron documentos que soportaran las capacitaciones que la entidad (Plan institucional de capacitaciones) ofreciera a los servidores públicos que orientan y atienden a los ciudadanos.	En la plataforma de la UNIANI, se encuentra publicado el curso de atención al ciudadano, al cual pueden ingresar todos los funcionarios de la Entidad.
NC 3032:	Falta formalizar el acto administrativo por el cual se adopta el Plan de Incentivos de la entidad vigencia 2016.	El programa de bienestar e incentivos se formaliza cuando se presenta a la comisión de personal. En acta del día 12 de agosto de 2016, se presenta el programa de bienestar social e incentivos del presente año para su aprobación a la comisión de personal. Sin embargo, esta acta no se encuentra firmada ni enumerada.

	DESCRIPCIÓN E IDENTIFICACIÓN NO CONFORMIDAD	OBSERVACIONES DE ESTA AUDITORÍA
NC 3199:	Definir y ejecutar el programa de bienestar y estímulos; observación de abril, "Se realizaron las actividades de celebración del día de la secretaria y el día del niño de acuerdo con el plan de bienestar." el plan se formalizó a finales de julio; Esta actividad hace referencia a dos actividades diferentes, las cuales se deberían separar, definir y ejecutar el plan.	El programa de bienestar social e incentivos se encuentra definido; prueba de ello es la publicación del programa en la página web de la entidad en la siguiente ruta: planes y políticas-planes-plan de gestión de talento humano-plan de bienestar y estímulos. Esta auditoria encuentra que se han ejecutado las siguientes actividades: día internacional de la mujer día de la secretaria día del niño día del conductor Por el momento se encuentra en ejecución el programa de bienestar social e incentivos del año 2016.
MECI	Diagnóstico de necesidades del programa de bienestar social (prepensionados) e incentivos basado en un instrumento de recolección de información. Evaluación del programa bienestar social e incentivos.	Si bien no aparecen como no conformidades por esta oficina, la evaluación del MECI arroja como resultado la ausencia del diagnóstico de necesidades y evaluación del mismo sobre lo cual hablamos en el capitulo 6.2.

6. DESARROLLO DEL INFORME

Para la elaboración de este informe se solicita por correo electrónico documentación soporte relacionada con la ejecución del PIC y el programa de bienestar social e incentivos de la Entidad. De igual manera, se realizan dos entrevistas con el fin de aclarar los procedimientos internos para la ejecución y evaluación del plan y el programa mencionado. Por lo anterior, esta auditoría toma los siguientes lineamientos para evidenciar su cumplimiento:

6.1 Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2015 y 2016

El 11 de agosto del año en curso, se solicita a través de correo electrónico a la coordinación de talento humano la siguiente información con el fin de revisar la ejecución de lo planificado en el plan institucional de capacitación de la Entidad:

1. Diagnóstico de necesidades de los años 2015 y 2016.
2. Plan institucional de capacitación de los años 2015 y 2016.
3. Acta de reunión, relacionada con la presentación del PIC a la comisión del personal de los años 2015 y 2016.
4. Evaluación del PIC, correspondiente a los años 2015.
5. Socialización de los resultados obtenidos en los proyectos de aprendizaje en equipo en la ANI correspondiente al año 2015.
6. Resultado de encuestas de satisfacción – actividad de capacitación, correspondiente al año 2015 y los que se han realizado del año 2016.
7. Resultados de la evaluación del plan de capacitación correspondiente al año 2015.
8. Presupuesto asignado para el PIC correspondiente a los años 2015 y 2016.

De acuerdo a la información entregada por la coordinación de talento humano en medio magnético el día 23 de agosto de 2016, se aplica la lista de chequeo, preparada para esta auditoría y se encuentra lo siguiente:

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, debe ser formulado anualmente por la Entidad; de acuerdo a lo anterior, se observa que la coordinación de talento humano hace entrega magnética de los planes institucionales de capacitación correspondientes a los años 2015 y 2016. Por otra parte, se revisa la página web de la entidad, y se encuentra que el PIC de los años mencionados anteriormente están publicados en la siguiente ruta: Inicio » Planes y políticas » Planes » Plan de gestión del talento humano. Por lo anterior, se puede evidenciar que, la entidad genera el PIC anualmente.

En el Decreto Ley 1567 de 1998 desde el art. 11, se encuentran relacionadas las obligaciones de la Entidad con respecto al PIC. Por lo anterior, esta auditoría elige aleatoriamente algunas de ellas para verificar su cumplimiento. A continuación se relaciona lo encontrado:

1ra obligación - Identificación de necesidades para formular el PIC: de acuerdo a la entrevista realizada el día 23 de agosto del presente año, con la coordinación de talento humano, se confirma que la identificación de necesidades se hace a través de fichas, las cuales son diligenciadas por las áreas y enviadas por correo electrónico a talento humano.

En la documentación electrónica suministrada, talento humano recibió ocho (8) fichas correspondientes al año 2015, en las cuales se identifican las siguientes necesidades institucionales:

1. Garantizar el desempeño fluido, tanto verbal como por escrito de todos sus funcionarios en idioma inglés.
2. Formación y actualización en temas financieros y actualización en el componente financiero para los profesionales de las ciencias económicas, administrativas y contables.
3. Actualización en el tema de las Asociaciones Público Privadas. Beneficios y retos que afrontan en el desarrollo de la infraestructura del transporte en Colombia.
4. Conocimiento del sistema de Gestión Documental ORFEO y el manejo de procesos de archivo.
5. Acciones pertinentes para continuar como ejemplo de transparencia y eficiencia, tanto a nivel nacional como internacional.
6. Actualización en la normatividad para gestiones legales.
7. Actualización en las normas tributarias y las relacionadas con la obligatoriedad de implementación NIIF.

Para el año 2016, la gerencia de talento humano recibió siete (7) fichas en las cuales se relacionan las siguientes necesidades:

1. Socializar el aplicativo ORFEO en la Entidad
2. Estrategias de negociación encaminadas a prevenir el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
3. Formación en aspectos técnicos, económicos y jurídicos sobre los campos público y privado del derecho financiero, el derecho de seguros y derecho aeronáutico y riesgos de los contratos de concesión.
4. Fortalecer y consolidar los conocimientos en temas financieros de los profesionales de la Agencia.
5. Comprensión de las diferencias entre el contrato de las APP de Iniciativa Pública e Iniciativa Privada.
6. Atención de canales: presencial, telefónico y escrito; lenguaje claro en las comunicaciones escritas y en la atención presencial.
7. Tener conocimientos de los aspectos financieros de los contratos de concesión 4.

Por lo anterior se observa que, la gerencia de talento humano hace una adecuada identificación de necesidades de capacitación involucrando a todas las áreas de la

Agencia, como se evidencia en las fichas de proyecto de formación de los años 2015 y 2016.

Es de resaltar que el proceso de gestión de talento humano cuenta con un formato en el Sistema de Gestión de Calidad, denominado diagnóstico de necesidades de capacitación - GETH-F-013, lo cual evidencia que todos los empleados pueden participar en la identificación de estas necesidades.

Si bien el formato se encuentra publicado, se evidencia la falta de divulgación para lograr la efectividad en la participación de todas las áreas, por ejemplo la oficina de control interno no ha participado en la identificación de necesidades de capacitación.

2da obligación - Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación: el 12 de septiembre del presente año, se solicita a la Dra. Elsa Liliana Lievano, a través de correo electrónico, la asignación de presupuesto para capacitación correspondiente a los años 2015 y 2016. De acuerdo a lo anterior, se recibe la siguiente información:

CONCEPTO	Apropiación vigente Dep. Gsto 2015	Apropiación vigente Dep. Gsto 2016- AL 31 DE AGOSTO	Pagos Dep. 2015	Pagos Dep. 2016
Servicios de capacitación	$0	$0	$0	$0

Es de aclarar, que a través del correo electrónico del 28 de febrero de 2014, se presentó el anteproyecto de funcionamiento de 2015, al área de presupuesto, en donde se relacionan los siguientes rubros:

Rubro	Valor Base a Precios 2014	Valor Base +Incremento Proyectado 2015
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	**900.750.120,00**	**927.772.624,00**
ELEMENTOS PARA ESTÍMULOS	30.255.120,00	31.162.774,00
SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	600.059.880,00	618.061.676,00
SERVICIOS DE CAPACITACION	270.435.120,00	278.548.174,00

Adicional a lo anterior, en el memorando interno bajo el radicado N° 2016-403-002978-3, de fecha 26 de febrero de 2016, se evidencia que, la coordinación de talento humano presenta la solicitud de necesidades de bienestar, capacitación y nomina para el año 2016 a la vicepresidencia administrativa y financiera, de la siguiente manera:

Rubro	Valor solicitado 2016
BIENESTAR, ESTIMULOS, SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	217.925.200,00
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	50.000.000,00
NOMINA	400.000.000,00
TOTAL	**667.925.200,00**

Se observa que no se han asignado recursos suficientes durante los años 2015 y 2016 para el plan institucional de capacitación. Por lo anterior se evidencia un incumplimiento del Art. 11 literal d del Decreto Ley 1567 de 1998. Es importante que la Entidad cuente con este presupuesto para que se permita la apertura de opciones de capacitación que a hoy no se contemplan por falta de presupuesto y finalmente que se cumpla con esta obligación.

3ra obligación - Evaluar el impacto del PIC con la comisión de personal e involucrando a los empleados: en entrevista realizada el día 23 de agosto a la coordinación de talento humano, se informa a esta auditoría que, para medir el impacto de las capacitaciones se aplica el formato denominado evaluación impacto de la capacitación - GETH-F-001, luego esta información es tabulada y se genera un informe de gestión el cual, es presentado a la alta dirección al finalizar el año.

Para evidenciar lo anterior, se consultaron aleatoriamente las siguientes capacitaciones pertenecientes al PIC del año 2015:

1. Contratación estatal
2. Actualización jurídica: derecho de petición
3. Inducción y reinducción

De acuerdo a las evidencias solicitadas a talento humano el día 23 de agosto, se observa que en estas capacitaciones se aplicó el formato GETH-F-001; sin embargo, en la primera capacitación, asistieron treinta y dos (32) funcionarios, pero solo ocho (8) diligenciaron la evaluación de impacto. Es decir que solo el 25% de los participantes definieron el impacto de este curso.

En la segunda capacitación, de diecisiete (17) asistentes solo ocho (8) participantes aplicaron la evaluación de impacto, es decir, que solo un 47%, participó en la definición del impacto de esta capacitación.

En cuanto a la re-inducción sobre el manual de funciones, declaración de bienes y renta que se realizó el día 16 de marzo 2015; participaron 120 funcionarios, pero solo cinco (5) diligenciaron el formato de evaluación de impacto. Esto quiere decir que solo un 4,2% participó en la definición del impacto con respecto a la re-inducción.

Por lo anterior, esta auditoría puede concluir que: a pesar de la aplicación de este formato para determinar el impacto de las capacitaciones en los funcionarios, se considera que, para tener datos más cercanos a la realidad, se debe realizar esta encuesta por lo menos al 50% del total de los asistentes de cada capacitación.

Por otra parte, se revisan las actas de reunión con la comisión de personal N° 5 del 3 de agosto de 2015 y la N° 8 del 20 de abril de 2016, donde se encuentra que la coordinación de talento humano presenta el PIC a la comisión de personal. En el acta N° 8 del 20 de abril, no se evidencia la presentación de las cifras de impacto del año 2015 a la comisión de personal, dando lugar al incumplimiento del art. 11 literal h del Decreto Ley 1567 de 1998, lo cual es una obligación de la Entidad.

Es de resaltar que la coordinación de talento humano es organizada en la administración de sus registros correspondientes a las capacitaciones ejecutadas y cuenta con un informe consolidado de impacto y encuestas de satisfacción correspondiente al mes de noviembre de 2015. Se considera que esta información hace parte de la gestión y cumplimiento de la coordinación de talento humano y por lo tanto debe estar publicada en la página de la Entidad.

4ta obligación - Ejecutar sus planes y programas institucionales: para hacer la verificación de la ejecución del PIC, esta auditoría solicita a la coordinación de talento humano a través de un correo electrónico enviado el 11 de agosto del presente año, el PIC de los años 2015 y 2016. El día 23 de agosto del presente año, en medio magnético de la documentación solicitada se observa lo siguiente:

1. El PIC correspondiente al año 2015 presentado a la comisión de personal, como se evidencia en el acta N° 5 del 3 de agosto de 2015, se encuentra alineado con las fichas de identificación de necesidades; y el documento que se encuentra publicado en la página web en la siguiente ruta: www.ani.gov.co – planes - plan de

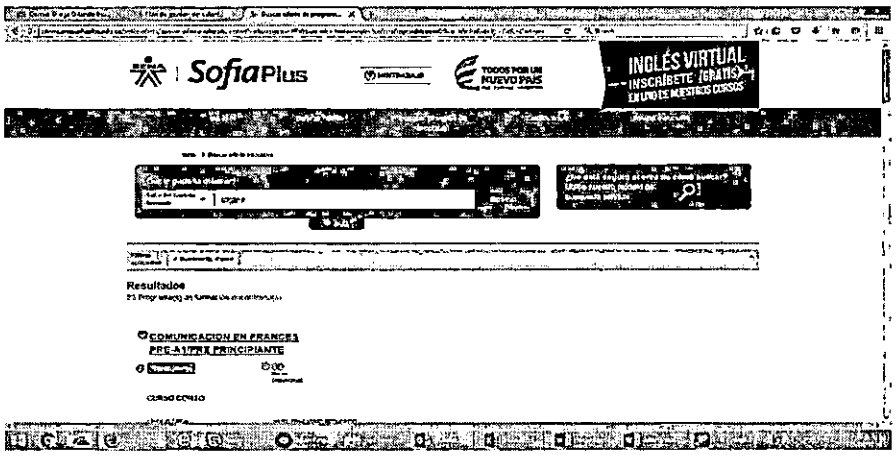
gestión del talento humano - plan institucional de capacitación 2015 da cuenta de ello.

2. Para verificar la ejecución de las capacitaciones del año 2015, se solicitan listas de asistencia de algunas capacitaciones. A continuación se relacionan las que se eligieron aleatoriamente:

- Anticorrupción – Derechos de petición / atención al ciudadano: se evidencia con las listas de asistencia que, este curso se realizó el 6 de julio de 2015 a las 9am en el piso 6 sala 2; a este curso asistieron diecisiete (17) funcionarios.
- Actualización jurídica - contratación estatal: de acuerdo a las listas de asistencia, este curso se realizó el 25 de agosto de 2015 en el auditorio del segundo piso, donde participaron treinta y dos (32) funcionarios.

Por otra parte, se verifican las invitaciones enviadas por correo electrónico de las siguientes capacitaciones. Cabe aclarar que, se eligen aleatoriamente algunas de ellas para comparar las fechas programadas vs las fechas ejecutadas, con el fin de evidenciar si esta información es entregada a los funcionarios con tiempo para realizar su adecuada inscripción.

- Actualización jurídica - Defensa judicial: de acuerdo a invitación enviada por correo electrónico el día 21 de septiembre de 2015, esta charla se realizó el 25 de septiembre de este año. De acuerdo al cronograma UNIANI, este curso se encontraba programado para el día 10 de septiembre de 2015.
- Infraestructura al día: este curso se realizó el 3 de diciembre de 2015, en el auditorio del segundo piso a las 8:30am. De acuerdo al cronograma se observa que, este curso estaba programado para el día 2 de diciembre de 2015.
- Inglés: la coordinación de talento humano, envía un correo electrónico el 28 de julio de 2015, con el fin de extender una invitación a los funcionarios e incentivar la participación e inscripción a este curso. En esta invitación se observa que, se encuentra un link que vincula al funcionario interesado a la plataforma virtual del SENA. A continuación se anexa imagen:



En entrevista realizada el día 23 de agosto de 2016, la coordinación de talento humano confirma que la inscripción de las personas queda registrada en la plataforma del SENA y por lo cual no se puede evidenciar cuantas personas han participado en estos cursos. Se recomienda, que se lleve un registro de los funcionarios que se inscriben en estos cursos y luego solicitar al SENA el listado de los que finalmente participaron.

- Actualización administrativa – presentaciones efectivas – power point: de acuerdo al correo enviado el día 23 de julio de 2015 por la coordinación de talento humano, se entrega a los funcionarios que no pudieron participar en esta charla, el material para su uso. Esta charla se encuentra en el cronograma para el mes de agosto, pero se realizó en el mes de junio del año señalado.
- Introducción a normas internacionales NIIF: De acuerdo al correo electrónico enviado el 15 de octubre de 2015, se convoca a todo el personal para participar en este curso el día 16 de octubre de 7am a 9am en salas 2,4 y 2,5. De acuerdo al cronograma este curso se encontraba para realizar en esta misma fecha.

Por lo anterior se concluye que, el cronograma del PIC del año 2015 tiene relacionadas quince (15) capacitaciones, de las cuales son elegidas aleatoriamente siete (7); estas capacitaciones han sido socializadas y ejecutadas al 100%.

Por otra parte, se evidencia que las comunicaciones o invitaciones que se enviaron a través de los correos electrónicos en el año 2015, se encontraban sobre el tiempo, evitando la inscripción de otros funcionarios como se muestra en el curso relacionado con la actualización de las NIIF.

3. El PIC correspondiente al año 2016 presentado a la comisión de personal como se evidencia en el acta N° 8 del 20 de abril de 2016, se encuentra alineado con las fichas de identificación de necesidades y con el documento que se encuentra publicado en la página web en la siguiente ruta: www.ani.gov.co – planes - plan de gestión del talento humano - plan institucional de capacitación 2016.

4. Para evidenciar la ejecución de los cursos programados, se eligen aleatoriamente las capacitaciones que se encuentran en el archivo denominado "consolidado fichas PIC ANI 2016", el cual fue entregado a esta auditoría el 23 de agosto del presente año por la coordinación de talento humano. De la revisión de este insumo se desprende lo siguiente:

   - **Construcción mecanizada de túneles:** el día 24 de febrero de 2016, se hace la socialización e invitación para participar en el curso de conceptos generales de la excavación con TBM. Este curso se realizó el 26 de febrero de 2016, en el auditorio del 2 piso de 8am a 1pm. De acuerdo a las fechas estipuladas en el archivo mencionado anteriormente, este curso se había planificado para el 26 de febrero.

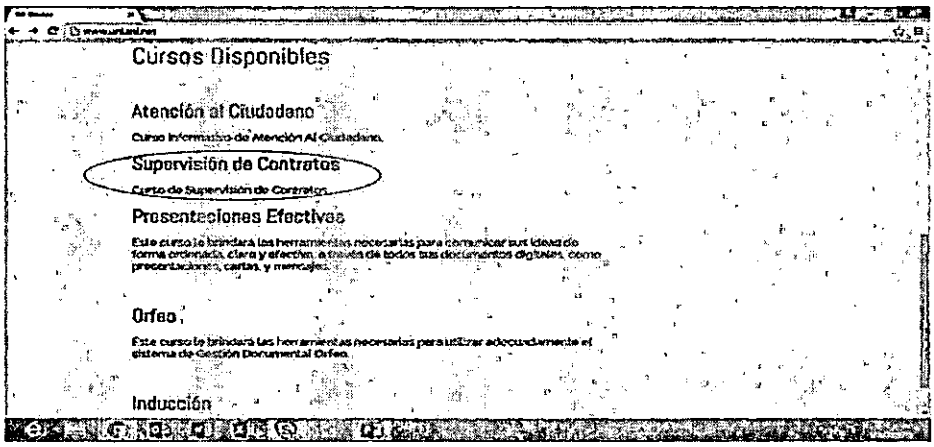
   - **Finanzas básicas y avanzadas– para no financieros:** la coordinación de talento humano inicia la socialización con correos enviados el 31 de marzo y el 5 de abril de 2016. Este curso inicia el día 7 de abril a las 7am en el auditorio del segundo piso. De acuerdo a lo señalado en el documento suministrado por talento humano el día 23 de agosto, este curso se debe realizar cada semestre. En entrevista con el ing. Victor Alfonso Trespalacios quien participó en el curso confirma lo siguiente: *"El curso inició el 7 de abril y finalizó el 16 de junio del presente año; inicialmente eran clases todos los jueves de 7am a 9am, pero se empezaron a dictar también los martes de 7am a 9am".* En su opinión el curso

le pareció bueno porque abarca desde los temas básicos como las finanzas personales, hasta los principios de finanzas en proyectos de concesión.

- **Curso de supervisión de contratos:** se encuentra disponible en la página de la UNIANI. De acuerdo al informe generado y entregado por la coordinación de talento humano el día 23 de agosto del presente año, se observa que, hay ciento cuarenta y ocho (148) funcionarios inscritos. Por lo anterior, se envía correo electrónico a las siguientes personas: Alfonso Miguel Correa, Wilson Fabian Perez, Ximena Pinzón Urdaneta, Yadira Perez Arciniegas, Yasmina del Carmen Corrales, Yolanda Traslaviña Prada, Yuber Andres Sierra Tura y Yulieth Sanchez Guiza, con el fin de confirmar su participación en este curso.

  El día 13 de septiembre se reciben las respuestas de siete de ellos, donde uno confirma no haber participado en el curso y los seis restantes envían los certificados de aprobación del mismo, en el mes de junio de 2016.

  Por otra parte, los funcionarios de la ANI, tienen usuario y clave para ingresar a la UNIANI a través de la siguiente página web: http://www.uniani.net/ y realizar este curso. Se anexa imagen:



- **Reinducción:** de acuerdo a información entregada el día 23 de agosto del presente año por la gerencia de talento, se evidencia que, el 16 de marzo del año 2015 se realizó una reinducción con respecto al manual de funciones y declaración de bienes y renta. Participaron ciento veinte (120) funcionarios, cuatro de ellos entregaron la evaluación de impacto de la capacitación (formato GETH-F-001) y encuestas de satisfacción (formato GETH-F-009).

  De acuerdo a esta información, se arroja el siguiente análisis:

IMPACTO: Promedio 85%
COTENIDO DEL CURSO: Promedio 84%
ORGANIZACIÓN: Promedio 88%
DOCENTE: Promedio 91%

No es viable que se apliquen solo cuatro encuestas de impacto, cuando participaron ciento veinte (120) funcionarios. El análisis de impacto de este curso, no se considera confiable. Por otra parte, se estima que se debe elaborar una escala de valoración de estos resultados, de acuerdo a los criterios de los formatos mencionados anteriormente.

No se recibe evidencia de reinducciones para el año 2016.

En cuanto a la inducción, se evidencia que a través de la herramienta UNIANI, se encuentra publicado un curso de inducción el cual está dirigido a todos los colaboradores de planta que ingresen a la Agencia. Los temas a desarrollar en esta inducción son los siguientes:

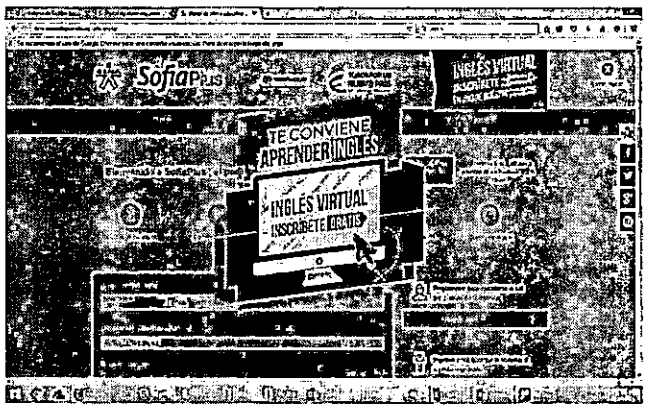
1. Inducción a la Agencia Nacional de Infraestructura
2. Manual de inducción
3. Régimen salarial y condiciones laborales
4. Competencias de nuevos funcionarios.

- **Curso virtual de Orfeo:** se encuentra publicado en la UNIANI. Los funcionarios deben ingresar a la plataforma para realizar el curso. Es de anotar que el 27 de junio de 2016 se envió por correo electrónico una circular para toda la entidad bajo el radicado 20164090000174, donde se invita a todos los funcionarios de la ANI, a realizar el curso del aplicativo ORFEO, a través de la plataforma de la UNIANI.

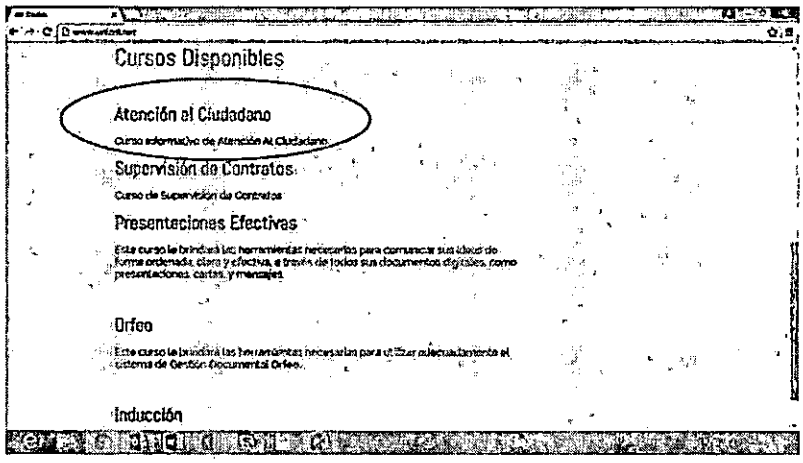
  El día 30 de junio de 2016, se envía una circular bajo el número de radicado 20164090000204, a través de correo electrónico donde se solicita que los contratistas realicen el curso del aplicativo ORFEO y presenten el certificado con las cuentas de cobro del mes de julio.

- **Bilingüismo – aprendizaje del inglés:** el 29 de abril de 2016, la coordinación de talento humano, envía a través de correo electrónico la invitación para que los

funcionarios a través de la plataforma del SENA, realicen los cursos virtuales de inglés. A continuación se anexa imagen del vínculo a la plataforma del SENA:



- **Protocolos de servicios:** se evidencia en la plataforma de la UNIANI el curso de atención al ciudadano, el cual se encuentra disponible para todos los funcionarios como se muestra en la siguiente imagen:



Por otro lado, la coordinación de talento humano convocó a la conferencia de derecho disciplinario y ética del servidor público el día 14 de julio del presente año en el auditorio del segundo piso. A esta capacitación asistieron cincuenta y seis (56) funcionarios, como se evidencia en las lista de asistencia suministradas.

Por lo anterior se concluye que, el consolidado de fichas PIC – ANI 2016 tiene relacionado doce (12) capacitaciones, de las cuales son elegidas aleatoriamente seis (6); estas capacitaciones han sido socializadas y ejecutadas al 100%.

Esta auditoría resalta la participación de los funcionarios de la ANI como se evidencia en la charla de derechos de petición realizado por la Sra. Monica Franco o la charla sobre lineamientos para la función de supervisión y sus diferencias con la interventoría, la cual fue preparada y realizada por el Dr. Diego Bustos, Jefe de la Oficina de Control Interno.

Por todo lo anterior, se evidencia el cumplimiento del PIC correspondiente a los años 2015 y 2016.

6.2 Programa de bienestar social e incentivos 2015 y 2016

Con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento del proceso de gestión en los programas de bienestar social e incentivos, se realiza una entrevista el 16 de septiembre del presente año, al señor Diego Fernando Ramirez, quien es el funcionario encargado de este programa. En esta entrevista se abordan los siguientes temas:

Estudio de necesidades de los funcionarios: la coordinación de talento humano cuenta con una encuesta que se entrega a los funcionarios para de esta manera identificar las necesidades de bienestar e incentivos más relevantes. Lo anterior se hace a través de un formato denominado "encuesta de bienestar social e incentivos" con el código GETH-F-11, que se encuentra incluido en el Sistema de Gestión de Calidad - SGC.

En los resultados de las encuestas realizadas del año 2015, la coordinación de talento humano identificó las necesidades, y a continuación se relacionan las más relevantes:

- **DEPORTES:** Futbol, natación, bolos y tenis de mesa.
- **RECREATIVOS, VACACIONALES Y DE INTEGRACIÓN:** Caminatas ecológicas, día de los trabajadores, día del niño, vacaciones recreativas hijos, aniversario entidad y actividad cultural de fin de año.
- **ARTISTICOS Y CULTURALES:** Feria del libro y teatro.
- **CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS:** Pintura (al óleo, pastel).
- **PROMOCIÓN Y PREVENCION DE LA SALUD:** Salud visual, salud oral, salud auditiva, prevención cardiovascular, prevención cáncer, manejo de stress, ergonomía, esquema de vacunación, jornadas deportivas.
- **PREPARACIÓN PREPENSIONADOS:** Se identifican doce (12) actividades para incluir dentro del programa de bienestar social e incentivos.

La información anterior, fue entregada a través de correo electrónico el 19 de septiembre, en un archivo denominado "tabulación encuesta bienestar 2015".

En cuanto a las encuestas correspondientes al año 2016, en entrevista realizada el día 16 de septiembre del presente año, confirma el señor Diego Fernando Ramirez que, no se realizaron porque no había presupuesto asignado y no se quiso generar expectativas para los funcionarios. Sin embargo, se elaboró el programa de bienestar social e incentivos el cual se encuentra publicado en la página de la entidad.

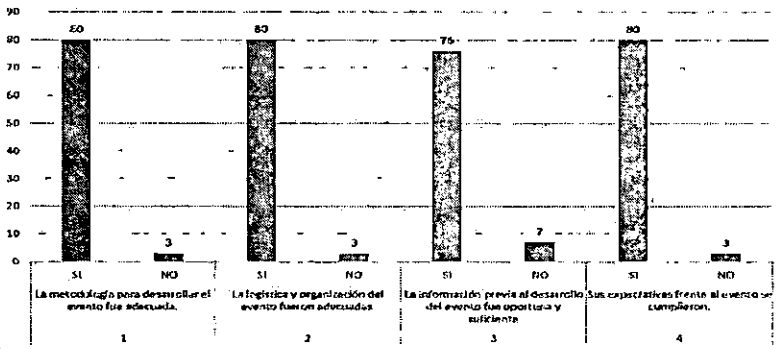
Por lo anterior, se concluye que, en el año 2015 se identificaron adecuadamente las necesidades de los funcionarios para de esta manera generar el programa, sin embargo en el año 2016, estas no fueron identificadas. Esta auditoría considera importante identificar las necesidades de los funcionarios así no se cuente con un presupuesto para realizarlas.

Se resalta que a pesar de no haber cumplido con el procedimiento interno "elaboración y ejecución del plan de estímulos" - GETH-P-0006, el programa de bienestar social e incentivos de 2016, se encuentra publicado en la página web de la ANI.

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento en el art. 25 literal a del Decreto Ley 1567 de 1998, al igual que el incumplimiento del procedimiento interno, mencionado anteriormente.

Evaluación y seguimiento al programa de bienestar social e incentivos correspondiente al año 2015: en entrevista realizada el día 16 de septiembre del presente año, confirma el señor Diego Fernando Ramirez que, se aplica una encuesta para evaluar la actividad de bienestar social, este formato se encuentra dentro del sistema de gestión de calidad codificado con el numero GETH-F-010. En esta entrevista se solicita la evidencia de los resultados de la aplicación de esta encuesta. Por lo anterior, el 19 de septiembre del presente año a través de un correo electrónico en un archivo denominado "informe de sistemas de estímulos" fue allegada la información, donde se observan los siguientes resultados con respecto a la evaluación del programa:

SATISFACCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 2015



Por otra parte, los resultados del cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos correspondiente al año 2015, se presentó a la comisión de personal como se puede observar en acta N° 8 del 20 de abril de 2016 en el numeral 4 – presentación de estímulos de 2015.

De igual manera se solicitó la información presentada a la comisión de personal, la cual fue allegada a través de correo electrónico el 19 de septiembre en un archivo denominado "informe de sistemas de estímulos", donde se observa la realización de actividades de acuerdo a lo programado e identificado en las necesidades.

Esta auditoría concluye que, la entidad identifica las necesidades de los funcionarios adecuadamente. Estas necesidades de igual manera son incluidas dentro del programa de bienestar social e incentivos y las evalúa a través del formato denominado evaluación de actividad de bienestar social – GETH-F-010. El resultado de esta encuesta es presentado a la comisión de personal como se indica el en procedimiento interno GETH-P-0006, elaboración y ejecución del plan de estímulos. Por lo anterior, se da cumplimiento a la ley 1567 de 1998 art 25 literal a y art.25 literal d.

Se recomienda que, el informe de bienestar social e incentivos sea publicado en la página web, una vez sea presentado a la comisión de personal; de igual manera dejar el registro de las presentaciones en la respectiva carpeta con el acta correspondiente.

En cuanto a la presentación del programa de bienestar social e incentivos a la comisión de personal correspondiente al año 2016, el señor Diego Fernando Ramírez envía acta del día 12 de agosto de 2016, donde se encuentra relacionado, en el punto 4 y 5, la presentación y aprobación del plan de bienestar 2016. Esta acta no ha sido firmada y tampoco se encuentra numerada. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento al procedimiento interno GETH-P-0006, elaboración y ejecución del plan de estímulos.

Por otra parte, se observa que en el programa de bienestar social e incentivos del año 2015, no se encuentra relacionada ninguna actividad para los prepensionados pero en el programa del año 2016, se encuentra relacionada en el área de intervención denominada calidad de vida laboral una actividad relacionada con talleres y seminarios para tratar temas de adaptación al cambio organizacional y desvinculación asistida.

Es importante resaltar que, en la identificación de necesidades del año 2015, se encuentran doce actividades para desarrollar con las personas prepensionadas, pero no fueron incluidas en el programa de bienestar social e incentivos de este año.

De acuerdo a la información suministrada por el Señor Diego Fernando Ramírez, a través de correo electrónico del 19 de septiembre, la entidad cuenta con trece (13) funcionarios que se encuentran iniciando este proceso.

Uno de los factores más relevantes en los resultados de la evaluación del MECI de este año, fue el programa dirigido a los prepensionados, el cual no obtuvo la calificación esperada por la Entidad.

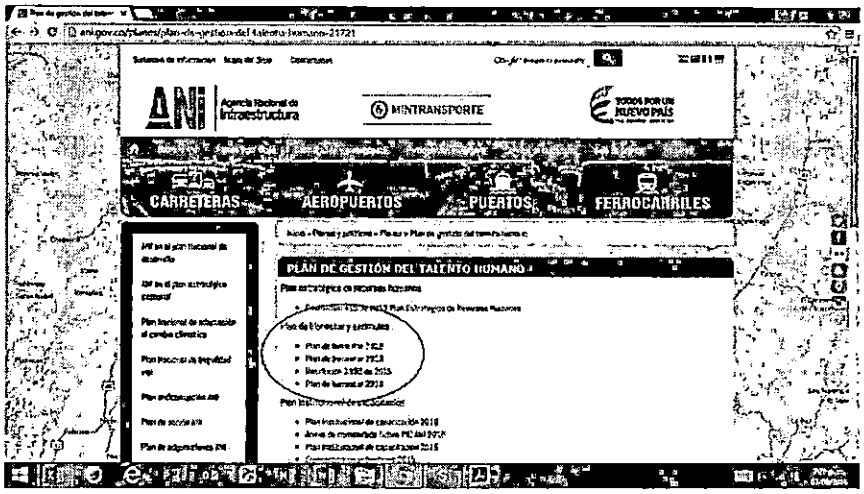
Adicional a lo anterior, esta auditoría considera que, se deben realizar este año las actividades programadas y dirigidas a los prepesionados, de lo contrario se estaría incumpliendo con el decreto 1227 de 2005 art. 75 – 75.3 y adicional a lo anterior, el próximo año se afectaría nuevamente la evaluación del MECI.

6.3 Incentivos

De acuerdo a información solicitada al Señor Diego Fernando Ramírez, persona encargada de manejar el plan de bienestar social e incentivos en la coordinación de talento humano, el 7 de septiembre del presente año, se solicita el programa de bienestar social e incentivos de la Entidad correspondiente a los años 2015 y 2016.

Este mismo día se recibe la información y se confirma que la Entidad cuenta con dicho programa para los años señalados.

Por otra parte, se encuentra que, estos planes están publicados en la página web de la Entidad como se muestra en la siguiente imagen:



Por lo anterior, esta auditoria observa que, la Entidad cuenta con programas de bienestar social e incentivos relacionados con los años 2015 y 2016, donde se encuentra inmerso el plan de incentivos. Se evidencia el cumplimiento del art. 14 literal c del Decreto Ley 1567 de 1998.

De acuerdo a lo anterior, esta auditoría se encuentra interesada en revisar la ejecución del programa de incentivos; para esto se realiza una entrevista el 16 de septiembre del presente año, al Señor Diego Fernando Ramírez, donde el funcionario señala lo siguiente:

Incentivos pecuniarios: se confirma que estos incentivos no se entregan en la Entidad porque no hay el suficiente personal de carrera para crear los equipos; adicional a lo anterior, no hay un presupuesto asignado para este tipo de incentivos.

Incentivos no pecuniarios: en este caso la Entidad cuenta con tres tipos de incentivos que son los siguientes:

- **Reconocimiento al mejor empleado:** el 29 de enero de 2016, se realizó evento donde se hace el reconocimiento público de los mejores empleados de la entidad del año 2015.

  Es de aclarar que, este reconocimiento se otorga con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

  El reconocimiento para este año se realizará en el mes de octubre o noviembre.

- **Encargos o comisiones:** el Señor Diego Ramírez confirma que, de veinticuatro (24) funcionarios de carrera de la Entidad, veintitrés (23), cuentan con encargos. Sin embargo, en el informe de estímulos correspondiente al año 2015, enviado por correo electrónico el día 19 de septiembre, se observa que, cincuenta y un (51) funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, deberían contar con este incentivo, debido a su desempeño como mejor empleado de la Entidad.

- **Bonos:** no hay asignado presupuesto y por ese motivo en los años 2015 y 2016 no se entregaron.

Se evidencia que, de acuerdo a la Ley 1567 de 1998 art. 31, la entidad cuenta con un programa de estímulos, pecuniarios y no pecuniarios. Este programa se encuentra

inmerso en el programa de bienestar social e incentivos de los años 2015 y 2016, los cuales se encuentran publicados en la página web de la ANI, como se observó en la imagen anterior. Sin embargo, se solicita la información del presupuesto asignado al programa de bienestar social e incentivos correspondiente a los años 2015 y 2016 al área de presupuesto el 12 de septiembre a través de correo electrónico, donde se informa lo siguiente:

CONCEPTO	Apropiación vigente Dep. Gsto 2015	Apropiación vigente Dep. Gsto 2016- AL 31 DE AGOSTO	Pagos Dep. 2015	Pagos Dep. 2016
Elementos para estímulos	$0	$0	$0	$0
Servicio para bienestar social	$74.992.700	$0	$74.992.699	$0
Servicios de capacitación	$0	$0	$0	$0
Total capacitación, Bienestar, Social y Estímulos	$74.992.700	$0	$74.992.699	$0

Se observa que, la Entidad durante los años 2015 y 2016 no asignó recursos para el plan de estímulos y tampoco en el año 2016, se asignó presupuesto para las actividades de bienestar. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento del art. 37 del Decreto Ley 1567 de 1998.

7. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES

7.1 No conformidades:

7.1.1 A pesar de haber presentado la solicitud de necesidades de la coordinación de talento humano en los años 2015 y 2016, se evidencia que, no hay presupuesto asignado para el PIC y el programa de bienestar social e incentivos para estos años. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento al art. 11 literal d y art. 37 del Decreto Ley 1567 de 1998.

7.1.2 Se revisan las actas de reunión con la comisión de personal N° 5 del 3 de agosto de 2015 y la N° 8 del 20 de abril de 2016, donde se encuentra que la coordinación de talento humano presenta el PIC a la comisión de personal. En el acta N° 8 del 20 de abril, no se evidencia la presentación de las cifras de impacto del año 2015 a la comisión de personal, dando lugar al incumplimiento del art. 11 literal h del Decreto Ley 1567 de 1998, lo cual es una obligación de la Entidad.

7.1.3 En el año 2015 se identificaron adecuadamente las necesidades de los funcionarios para de esta manera generar el programa de bienestar social e incentivos; sin embargo, en el año 2016 estas no fueron identificadas. Esta auditoría considera importante identificar las necesidades de los funcionarios, así no se cuente con un presupuesto para realizarlas. Se resalta que, a pesar de no haber cumplido con el procedimiento interno "elaboración y ejecución del plan de estímulos" - GETH-P-0006, el programa de bienestar social e incentivos de 2016, se encuentra publicado en la página web de la ANI.

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento en el art. 25 literal a del Decreto Ley 1567 de 1998, al igual que el incumplimiento del procedimiento interno, mencionado anteriormente.

7.1.4 En cuanto a la presentación del programa de bienestar social e incentivos a la comisión de personal correspondiente al año 2016, el señor Diego Fernando Ramírez envía el acta del día 12 de agosto de 2016, donde se encuentra relacionado en el punto 4 y 5, la presentación y aprobación del plan de bienestar 2016. Esta acta no ha sido firmada y tampoco se encuentra numerada. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento al procedimiento interno GETH-P-0006, elaboración y ejecución del plan de estímulos.

7.2 Recomendaciones:

7.2.1 A pesar de la aplicación de este formato para determinar el impacto de las capacitaciones en los funcionarios, se considera que, para tener datos más cercanos a la realidad, se debe realizar esta encuesta por lo menos al 50% del total de los asistentes de cada capacitación.

7.2.2 Es de resaltar que la coordinación de talento humano es organizada en la administración de sus registros correspondientes a las capacitaciones ejecutadas y cuenta con un informe consolidado de impacto y encuestas de satisfacción correspondiente al mes de noviembre de 2015. Se considera que esta información hace parte de la gestión y cumplimiento de la coordinación de talento humano y por lo tanto debe estar publicada en la página de la Entidad.

7.2.3 Se recomienda, que se lleve un registro de los funcionarios que se inscriben en los cursos de inglés y luego solicitar al SENA el listado de los que finalmente participaron.

7.2.4 Se recomienda que las invitaciones que se envían a través del correo electrónico a los funcionarios de la entidad para participar en las capacitaciones, se realicen con un tiempo prudente para de esta manera garantizar la participación y la inscripción de las personas que desean asistir.

7.2.5 Se recomienda que el informe de gestión del programa de bienestar social e incentivos sea publicado en la página web, una vez sea presentado a la comisión de personal. De igual manera dejar el registro de las presentaciones en la respectiva carpeta con el acta correspondiente.

7.2.6 Se considera conveniente que los formatos y procedimientos que necesiten participación de los funcionarios de la Entidad, deben ser divulgados y socializados para lograr la efectividad de los mismos. De esta manera se podrá contar con información más verídica y cernada a la realidad. (formato GETH-F-013).

Con un muy cordial saludo,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina de Control Interno.