

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	20	Mes:	02	Año:	2023
-------------------------------------	-------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-------------

Informe No.	SECI- Seguimiento y Evaluación de Control Interno Nro. 24 Informe final <u> X </u>
Nombre del Seguimiento	Evaluación Plan Estratégico de Talento Humano 2022
Objetivo del Seguimiento	Realizar seguimiento al avance del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo con la normatividad aplicable a la ADRES y a su estado de ejecución y cumplimiento de objetivos.
Alcance del Seguimiento	Revisar los soportes de ejecución y cumplimiento de actividades propuestas en el Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad y almacenada en la aplicación EUREKA, con corte 30 de noviembre de 2022; así como lo relacionado con hojas de vida en SIGEP y las declaraciones de renta.
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • 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 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dimensiones 1ª Talento Humano y 7ª Control Interno. • Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. • Circular Externa 100 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública. Diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y de la actividad económica en el sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II. • Procedimiento de Formulación y Gestión del Plan Estratégico de Talento Humano, GETH -PR 01
1. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES	

1. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano es uno de los planes institucionales, de que trata el Decreto 612 de 2018, que se integra al Plan de Acción Anual de las entidades del Estado. Se estructura en el marco del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano de la ADRES, cuyo objetivo es: "Formular y ejecutar programas y planes que desarrollen integralmente a los colaboradores de la entidad en beneficio del cumplimiento de la misión y visión institucional, mediante una administración del ciclo del personal justada a la normatividad vigente.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

En la ADRES, el Plan Estratégico de Talento Humano está compuesto por los siguientes planes institucionales, que también referencia el Decreto 612 de 2018:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales

A continuación, se presenta el avance general del Plan Estratégico de Talento Humano, así como de cada uno de los planes que lo conforman:

Imagen 1. Avance Plan Estratégico del Talento Humano

Avance PAIA 2022 - Decreto 612 - 5. Plan Estratégico de Talento Humano
 Período: Sin agrupar Desde: Hasta: 01/12/2022 ■ Valores vigentes

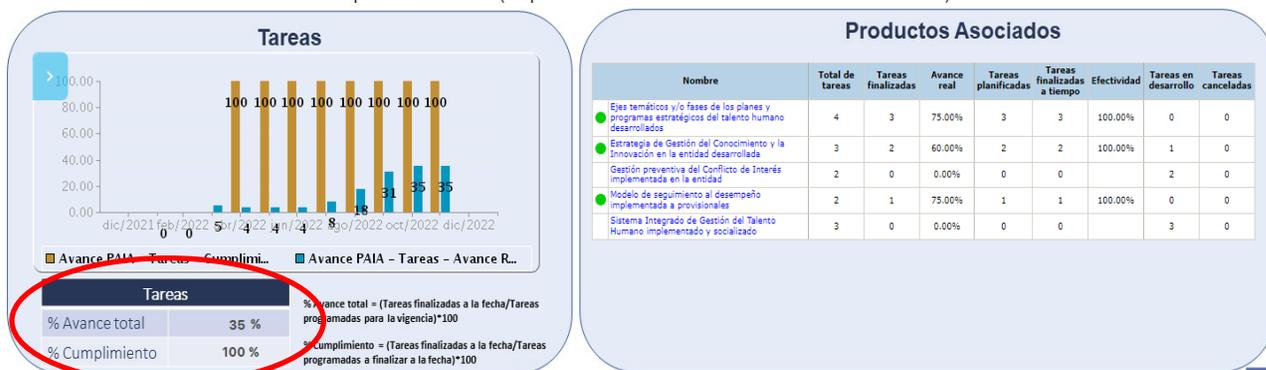
Avance PAIA por planes Decreto 612 de 2018



5. Plan Estratégico de Talento Humano

¿Qué es?

Estrategias para la creación de valor público en la ADRES, enmarcadas en la ejecución del ciclo PHVA de la GETH en la Entidad, tomando como base los lineamientos contenidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH en el sector público colombiano (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP).



Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

Debido a lo anterior se evidencia que a corte 30 de noviembre de 2022, el avance es del 35 %, en razón a las tareas adscritas al Plan de Acción Integrado, no obstante, lo anterior se observó que las tareas para el avance están programadas hasta el 31 de diciembre de 2022.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Se pudo constatar el seguimiento y cumplimiento al sistema de evaluación del desempeño laboral al interior de la Entidad en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del reporte generado por la entidad desde el aplicativo SIMO de la CNSC, así:

Comisión Nacional del Servicio Civil		Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC		
CNSC		Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP		
REALIZANDO SERVICIO Y OPORTUNIDAD		Reporte Evaluaciones por Entidad		
Periodo	Cedula Evaluado	Evaluado	Valor Cualitativo	Evaluador
2022 - 2023	35328640	EMILSE AMALIA ARENAS GONZALEZ	MUY ALTO	JAIIME ORLANDO DELGADO GORDILLO
2022 - 2023	28977244	TEODOLINDA SANCHEZ DELGADO	MUY ALTO	CARMEN ROCIO RANGEL QUINTERO
2022 - 2023	52454760	NANCY ESPERANZA VILLAMIL CIFUENTES	MUY ALTO	CARMEN ROCIO RANGEL QUINTERO
2022 - 2023	73645745	JOSE LEOPOLDO BEPVAL BERMUDEZ	MUY ALTO	CLAUDIA PULIDO BUITRAGO
2022 - 2023	4026257381	LEIDY MARCELA BELTRAN GONZALEZ	MUY ALTO	MAURICIO RAMIREZ ESPITIA
2022 - 2023	73455350	GERMAN SANCHEZ RODRIGUEZ	ACEPTABLE	MAURICIO RAMIREZ ESPITIA
2022 - 2023	4013573143	YANETH LUCIA GONZALEZ MARTINEZ	MUY ALTO	CARMEN ROCIO RANGEL QUINTERO
2022 - 2023	73353722	JULIO CESAR OSPINA MARMOLEJO	ACEPTABLE	CARMEN ROCIO RANGEL QUINTERO
2022 - 2023	52763356	SANDRA MILEYDI DURAN GARZON	ALTO	JUAN CARLOS MENDOZA PEDRAZA
2022 - 2023	35328640	EMILSE AMALIA ARENAS GONZALEZ	MUY ALTO	ANDREA CONSUELO LOPEZ ZORRO
2022 - 2023	73156321	JUAN CARLOS BORDA RIVAS	MUY ALTO	ANDREA CONSUELO LOPEZ ZORRO

Lo anterior en cumplimiento de las EDL para los funcionarios de carrera de la ADRES.

De conformidad con la información aportada por la Coordinación de Talento Humano, la ADRES, a corte 30 de septiembre del presente año, cuenta con 223 cargos de los cuales provistos en la planta de la Entidad hay 198 y se encuentran vacantes 25:

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE EMPLEO	DEPENDENCIA	SITUACION DEL CARGO
1	Asesor	201	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
2	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	OFICINA ASESORA JURÍDICA (DIRECCIÓN GENERAL)	VACANTE
3	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
4	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES (DIRECCIÓN GENERAL)	VACANTE
5	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
6	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
7	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
8	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
9	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE
10	Asesor	201	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECCIÓN GENERAL	VACANTE

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN		Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN		Versión:	3
				Fecha:	20/05/2022

11	Gestor de Operaciones	302	08	CARRERA ADMINISTRATIVA	OFICINA ASESORA JURÍDICA	VACANTE
12	Jefe de Oficina Asesora	202	03	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS (ENCARGO OLGA VARGAS/ENCARGO LUZ HERNANDEZ)	VACANTE
13	Gestor de Operaciones	302	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	VACANTE
14	Gestor	301	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD	VACANTE
15	Gestor	301	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD	VACANTE
16	Gestor	301	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD	VACANTE
17	Gestor	301	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD	VACANTE
18	Gestor	301	01	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE SALUD	VACANTE
19	Gestor de Operaciones	302	05	CARRERA ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCIÓN DE LIQUIDACIONES DEL ASEGURAMIENTO	VACANTE
20	Gestor de Operaciones	302	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES	VACANTE
21	Gestor	301	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES	VACANTE
22	Gestor de Operaciones	302	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	VACANTE
23	Gestor de Operaciones	302	08	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VACANTE
24	Gestor de Operaciones	302	06	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VACANTE
25	Gestor de Operaciones	302	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VACANTE

Igualmente se tomó un muestreo de hojas de vida de funcionarios por cada dependencia y se revisó el ingreso de las mismas, en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, validación de la información de las hojas de vida de los servidores públicos de tal forma que la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que ésta sea veraz y confiable, de conformidad con el Artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015.

HOJAS DE VIDA EN SIGEP II Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS:

La OCI procedió a verificar la actualización de hoja de vida de una muestra de personal de planta de la entidad tomando un funcionario de cada dependencia e igualmente se constató la obligación de reporte de la declaración de bienes y rentas para los siguientes funcionarios, así:

No.	Denominación del empleo	Código	Grado	Clasificación del Empleo	Nombre	Cedula	Fecha de Ingreso	Dependencia o Grupo de Trabajo	VERIFICACION ACTUALIZACION SIGEP ACTIVA SI/NO	DECLARACION DE BIENES Y RENTAS (fecha actualización - presentación)
1	Asesor	201	02	Libre Nombramiento y Remoción	RIVERA MORATO JULIO CESAR	79.698.166	24/08/2020	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	Sin actualización/ DESVINCULACION 29/11/2022	26/08/2020 12:00 am
2	Gestor de Operaciones	302	08	Carrera Administrativa	VALDERRAMA MUÑOZ ANGELICA MARIA	1.116.437.848	20/05/2020	GRUPO DE COBRO COACTIVO	Si	31/05/2022 23:02

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

No.	Denominación del empleo	Código	Grado	Clasificación del Empleo	Nombre	Cedula	Fecha de Ingreso	Dependencia o Grupo de Trabajo	VERIFICACION ACTUALIZACION SIGEP ACTIVA SI/NO	DECLARACION DE BIENES Y RENTAS (fecha actualización - presentación)
3	Gestor de Operaciones	302	08	Carrera Administrativa	OCAMPO ARIAS LINA JIMENA	29.662.996	17/03/2021	OAPCR	Si	27/03/2022 15:32
4	Gestor de Operaciones	302	06	Carrera Administrativa	SABOGAL SIERRA ORLANDO	79.460.089	15/01/2018	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Si	16/05/2022 15:22
5	Director Técnico	103	02	Libre Nombramiento y Remoción	RANGEL QUINTERO CARMEN ROCIO	40.048.243	24/09/2020	DIRECCION DE RECURSOS FINANCIEROS DE LA SALUD	Si	28/05/2022 9:16am
6	Subdirector Técnico	102	01	Libre Nombramiento y Remoción	PULIDO BUITRAGO CLAUDIA	52.351.328	1/08/2017	SUBDIRECCIÓN DE LIQUIDACIONES DEL ASEGURAMIENTO	Si	26/05/2022 21:13
7	Gestor de Operaciones	302	09	Carrera Administrativa	SALGADO CARDONA MARIA ISABEL	52.691.507	17/10/2019	DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES	Sin actualización/ 16/10/2019	29/05/2020 12:00am
8	Director Técnico	103	02	Libre Nombramiento y Remoción	MENDOZA PEDRAZA JUAN CARLOS	79.239.341	11/03/2021	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	Si	16/03/2021 0:00
9	Gestor de Operaciones	302	09	Carrera Administrativa	GOMEZ DE LOS RIOS AURA MARIA	43.262.525	12/04/2021	GRUPO DE GESTIÓN DE CONTRATACIÓN	Si	6/05/2022 9:22

Observación Nro. 1

Criterio:

- **Ley 909 de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1409 de 2008**, por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004
- **Decreto 2842 de 2010**, por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004
- **Decreto 648 de 2017**
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
- **Circular Externa 100 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública**, Diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y de la actividad económica en el sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II.

Condición: De la muestra tomada se evidenció que no se realizó actualización de datos dentro de la hoja de vida para dos funcionarios en la plataforma SIGEP II, al igual que detectó que no se ha realizado el reporte de la declaración de bienes y rentas desde el año 2020 para uno de los funcionarios de la muestra cómo se observa a continuación, Decreto 648 de 2017 Art 2.2.5.1.9:

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO		INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:
			Fecha:	20/05/2022

No.	Denominación del empleo	Código	Grado	Clasificación del Empleo	Nombre	Cedula	Fecha de Ingreso	Dependencia o Grupo de Trabajo	VERIFICACION ACTUALIZACION SIGEP ACTIVA SI/NO	DECLARACION DE BIENES Y RENTAS (fecha actualización - presentación)
1	Asesor	201	02	Libre Nomenclatura y Remoción	RIVERA MORATO JULIO CESAR	79.698.166	24/08/2020	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	Sin actualización / DESVINCULACION 29/11/2022	26/08/2020 12:00 am
7	Gestor de Operaciones	302	09	Carrera Administrativa	SALGADO CARDONA MARIA ISABEL	52.691.507	17/10/2019	DIRECCIÓN DE OTRAS PRESTACIONES	Sin actualización / 16/10/2019	29/05/2020 12:00am

Causa: Falta de gestión del aplicativo SIGEP II, toda vez que no se tienen controles efectivos que permitan garantizar la actualización del aplicativo, esto se presenta por desconocimiento de la norma por parte de los funcionarios y/o por falta de revisión por parte de la entidad.

Efecto: Posible incidencia administrativa por el incumplimiento de requisitos de ley frente a la actualización, reporte y diligenciamiento en el aplicativo SIGEP II de hoja de vida y declaración de bienes y rentas.

Respuesta de la dependencia: Se acepta la observación planteada y se tomarán las medidas correspondientes para garantizar que esta situación no vuelva a presentarse.

Observación Final: Analizada la respuesta se mantiene la observación, por lo que se deberá adelantar por parte del proceso acciones de mejora que le permitan superar la observación relacionada con la gestión del aplicativo SIGEP II y los correspondientes reportes de ley.

Avance del Plan Estratégico de Talento Humano.

El avance total del plan con respecto a las actividades propuestas al corte del 30 de septiembre es del 35% y el cumplimiento del cuatrimestre a la fecha de corte de este informe es del 100%, habiendo ejecutado y reportado en EUREKA todas las actividades de acuerdo con su fecha de finalización, quedando solo una (1) pendiente por aprobar que consiste en el seguimiento del formato GETH-FR61 mediante el cual se realiza seguimiento por el cuatrimestre del seguimiento a la ejecución de las actividades establecidas en los planes de talento humano, y teniendo en cuenta que 7 de las 13 actividades del plan vencen durante el mes de diciembre de 2022.

A nivel de los productos, el avance de cada uno de ellos se refleja en la columna Avance real de la tabla productos asociados de la imagen 1. En los cuadros que se presentan a continuación se detalla el estado de ejecución de cada una de las actividades programadas, así como el presupuesto programado y ejecutado para la consecución de cada uno de los productos:

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Cuadro 1. Estado ejecución actividades producto: Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados - Plan Institucional de Capacitación

Estado (Tarea)	Nombre de la tarea	Fecha inicial planeada (Tarea)	Fecha final planeada (Tarea)	Fecha de aprobación (Tarea)	Presupuesto (Tarea)	Total gasto real	% Presupuesto ejecutado
Nueva	Ejecutar las líneas estratégicas del talento humano planeadas para el cuarto trimestre	01/Oct/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00		
Finalizada	Ejecutar las líneas estratégicas del talento humano planeadas para el primer trimestre	01/Ene/2022 00:00	15/Abr/2022 23:59	31/Mar/2022 10:30	0,00	12.750.620,00	
Para aprobación	Ejecutar las líneas estratégicas del talento humano planeadas para el tercer trimestre	01/Jul/2022 00:00	15/Oct/2022 23:59		0,00	0,00	
Finalizada	Ejecutar las líneas estratégicas del talento humano planeadas para el segundo trimestre	01/Abr/2022 00:00	15/Jul/2022 23:59	14/Jul/2022 16:06	0,00	0,00	

Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

A nivel presupuestal se observa un pago de \$12.750.620 en la ejecución de las líneas estratégicas del talento humano planeadas para el primer cuatrimestre.

Observación Nro. 2

Criterio:

- **Ley 909 de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1409 de 2008**, por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004
- **Decreto 2842 de 2010**, por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004
- **Decreto 648 de 2017**
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
- **Circular Externa 100 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública**, Diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y de la actividad económica en el sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II.

Condición: La actividad relacionada con ejecutar líneas estratégicas del talento humano planeadas para el tercer cuatrimestre fue reportada en EUREKA y se encuentra aprobadas por parte del líder relacionadas con **Plan Institucional de Capacitación, cumplimientos asociados a Función Pública: 16 tipos de capacitaciones; Universidad Nacional de Colombia:**

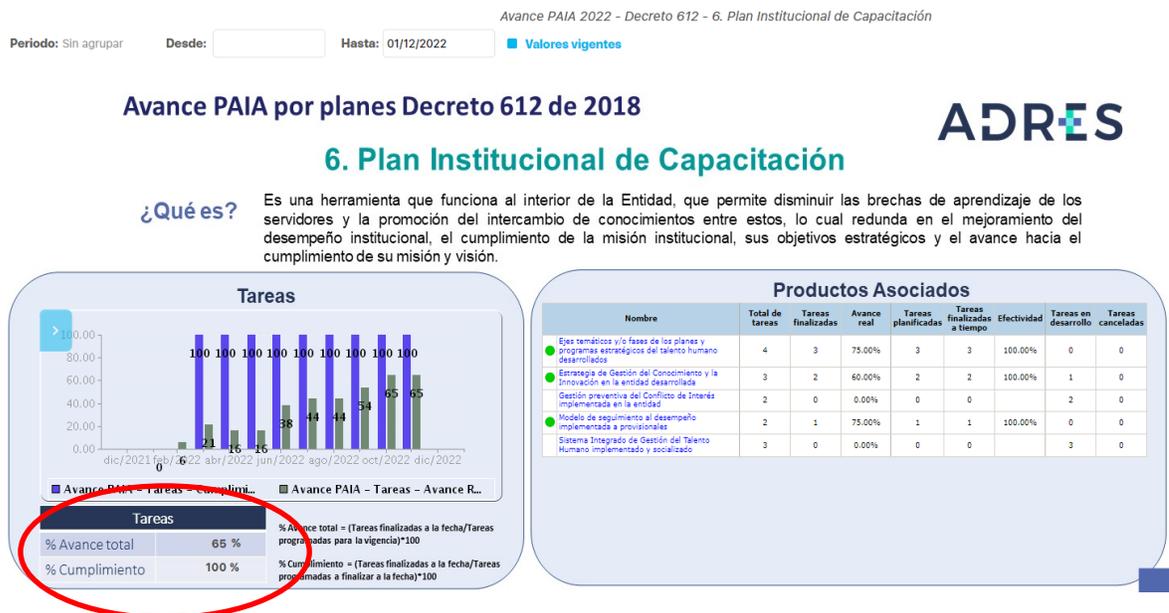
ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

1 tipo de capacitación "Computación en la nube" \$11.232.000 (finalizó hasta abril) **Ministerio de trabajo:** 1 tipo de capacitación **Conocimiento interno - ADRES:** 2 tipos de capacitaciones

Programa de Bienestar Social Laboral, cumplimientos asociados a: Eje Psicosocial: 8 actividades; Eje Salud Mental: 2 actividades; Eje de Convivencia Social: 1 actividad; Eje transformación digital: 1 (una) **Actividades con costo:** Plataforma bienestar a la carta \$ 1.243.550; Reto acondicionamiento físico \$ 275.070; **Total: \$1.518.620**

Se observó un reporte para el primer cuatrimestre en el sistema eureka un gasto asociado al cumplimiento de las líneas estratégicas de Talento humano por valor de \$12.750.620 sin embargo, de los reportes siguientes, segundo, tercer y lo que lleva el 4 trimestre no tiene seguimiento financiero, ni presupuestal en la herramienta.

Imagen 2. Avance Plan Institucional de Capacitación



Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

El avance total del plan con respecto a las actividades propuestas al corte del 31 de diciembre es del 65% y el cumplimiento del cuatrimestre a la fecha de corte de este informe es del 100%.

Como se observa en la imagen 2, a este plan están asociados los mismos productos del Plan Estratégico del Talento Humano, así como las actividades respectivas.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Causa: Debilidades en el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y falta de configuración del aplicativo EUREKA que permita el registro presupuestal.

Efecto: Posible incidencia administrativa por el incumplimiento en el seguimiento por parte del área responsable del PETH, situación que no permite control sobre los recursos para la ejecución de actividades que se desarrollan en el PAIA vinculadas a los objetivos del Plan estratégico de talento humano.

Respuesta del área:

En relación a la falta de seguimiento financiero y/o presupuestal de las actividades del Plan dentro de la herramienta Eureka, es importante señalar que la parametrización actual de esta herramienta no contiene dicha funcionalidad a la fecha, ni puede desarrollarse desde el proceso de Gestión del Talento Humano, actividad que forma parte del seguimiento que cada supervisor debe realizar a los contratos, para el efecto, de Bienestar y Capacitación, respectivamente, lo puede constatarse en los diferentes informes mensuales de seguimiento contractual. Respecto del avance total del Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes en la vigencia 2022, se informa que efectivamente fue gestionado en su totalidad, como se observa en la imagen:

Periodo: Otro periodo ▾ Desde: 01/01/2022 00:00 Hasta: 31/12/2022 Valores vigentes

Reporte planes institucionales (Decreto 612 de 2018)



Plan	% Avance Tareas	% Cumplimiento Tareas
1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	100 %	100 %
2. Plan Anual de Adquisiciones	95 %	95 %
3. Plan Anual de Vacantes	(N.D.) %	(N.D.) %
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos	(N.D.) %	(N.D.) %
5. Plan Estratégico de Talento Humano	100 %	100 %
6. Plan Institucional de Capacitación	100 %	100 %
7. Plan de Incentivos Institucionales	100 %	100 %
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	100 %	100 %
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	96 %	96 %
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI	96 %	96 %
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	100 %	100 %
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	100 %	100 %
13. Plan de Gestión Ambiental	100 %	100 %

Fuente: Eureka, del 01/01/2022 al 31/12/2022

(...)

Respuesta del proceso: Se acepta la recomendación para efectos de visualizar el grado de cumplimiento de los Planes del Talento Humano, a partir de los reportes de seguimiento que se realicen en el aplicativo Eureka.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

- “El avance de cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2022 al corte del 30 de noviembre de 2022, presenta un nivel de cumplimiento del 35%, no obstante, lo anterior, es de recordad que existen actividades pendientes por reportar o finalizan en el mes de diciembre, por lo que se tiene que los planes que integran el PETH presentan los siguientes avances reportados en eureka:

Productos Asociados								
Nombre	Total de tareas	Tareas finalizadas	Avance real	Tareas planificadas	Tareas finalizadas a tiempo	Efectividad	Tareas en desarrollo	Tareas canceladas
● Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados	4	3	75.00%	3	3	100.00%	1	0
● Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad desarrollada	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0
● Gestión preventiva del Conflicto de Interés implementada en la entidad	2	0	0.00%	0	0		2	0
● Modelo de seguimiento al desempeño implementada a provisionales	2	1	75.00%	1	1	100.00%	1	0
● Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado	3	0	0.00%	0	0		3	0

A corte del 31 de diciembre de 2022 el avance del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde al 100%, como se muestra a continuación:

Productos Asociados								
Nombre	Total de tareas	Tareas finalizadas	Avance real	Tareas planificadas	Tareas finalizadas a tiempo	Efectividad	Tareas en desarrollo	Tareas canceladas
● Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados	4	4	100.00%	4	4	100.00%	0	0
● Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad desarrollada	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0
● Gestión preventiva del Conflicto de Interés implementada en la entidad	2	2	100.00%	2	2	100.00%	0	0
● Modelo de seguimiento al desempeño implementada a provisionales	2	2	100.00%	2	2	100.00%	0	0
● Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0

Fuente: Eureka – Plan de Acción GETH del 01/01/2022 al 31/12/2022

Observación Final: Analizada la respuesta la observación se mantiene dado que el seguimiento del PETH en su ejecución y cumplimiento, si bien se cumplió y reportó a 31 de diciembre de 2022 el 100%, el control presupuestal se debe reportar oportunamente, por lo anterior, se recomienda al proceso una vez se encuentre aprobado el PETH, adelantar seguimiento a la ejecución presupuestal de cada componente que lo conforma. Por lo anterior, se deberá adelantar acciones de mejoramiento y reportarse en el sistema Eureka para su posterior evaluación.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Cuadro 2. Estado ejecución actividades producto: Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.

Estado (Tarea)	Nombre de la tarea	Fecha inicial planeada (Tarea)	Fecha final planeada (Tarea)	Fecha de aprobación (Tarea)	Presupuesto (Tarea)	Total gasto real	% Presupuesto ejecutado
Finalizada	Formular guía de gestión del conocimiento	01/Ene/2022 00:00	31/Ago/2022 23:59	31/Ago/2022 22:27	0,00	0,00	
Finalizada	Diseñar el instrumento de gestión del conocimiento	01/Feb/2022 00:00	31/Ago/2022 23:59	31/Ago/2022 22:23	0,00	0,00	
En desarrollo	Realizar prueba piloto del instrumento de gestión del conocimiento	01/May/2022 00:00	20/Dic/2022 23:59		0,00	0,00	

Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

Se realizó la guía de gestión de conocimiento y la innovación con los parámetros establecidos por Función Pública y con las directrices de la OEI, para crear una aplicabilidad en el instrumento, la actividad a corte noviembre se encuentra finalizada.

Para este eje se tiene asociadas las siguientes actividades Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Análítica de datos; Procesamiento de datos e información; Trabajo en equipo y Comunicación asertiva de las cuales se observa su cumplimiento en cuanto a los listados de asistencia por lo que se tiene actividades aprobadas y finalizadas, no obstante, lo anterior la actividad que se encuentra en desarrollo relacionada con Realizar prueba piloto del instrumento de gestión del conocimiento, con la cooperación de la OEI, se realizó la prueba piloto del instrumento de gestión del conocimiento en las dos (2) dependencias: Subdirección de Liquidaciones del Aseguramiento y la Subdirección de Garantías de la ADRES.

De esta prueba a las dependencias mencionadas, se determinó "que el dominio del tema se percibe en un 90%, no obstante, un 12% representa un dominio medio, lo cual indica una oportunidad de mejora para la vigencia entrante. En las acciones existentes para mitigar la fuga del conocimiento, encontramos que existe documentación en la entidad relacionada, con una representación del 86% respecto a la percepción de la muestra objetivo. Sobre requerir acciones para gestionar el conocimiento, el 80% de la población objetivo" de esta prueba piloto señaló la necesidad de utilizar el análisis de datos, por su parte, un 55% considera la forma en que se gestiona la TRD, mientras que el 7% indicó que el manejo de la herramienta OneDrive fortalecería la gestión del conocimiento.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Cuadro 3. Estado ejecución actividades producto: Gestión preventiva del Conflicto de Interés implementada en la entidad

Estado (Tarea)	Nombre de la tarea	Fecha inicial planeada (Tarea)	Fecha final planeada (Tarea)	Fecha de aprobación (Tarea)	Presupuesto (Tarea)	Total gasto real	% Presupuesto ejecutado
En desarrollo	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés.	01/Feb/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00	0,00	
En desarrollo	Implementar canales de denuncia y seguimiento para el manejo de conflictos de interés.	01/May/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00	0,00	

Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

Las actividades relacionadas a la gestión preventiva del conflicto de interés fue implementada, toda vez que se configuró el canal de consulta y orientación, creando para el efecto el correo electrónico conflictodeinteres@adres.gov.co, se implementó el formato GETH-FR66, con el objetivo de desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-FR66
	FORMATO	Declaración de situaciones de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	26/07/2022

DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, declaro tener conocimiento de las situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses, así como la importancia de identificarlos y declararlos preventivamente en cumplimiento de la política de integridad pública.

Por lo tanto, yo _____
 identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____,
 vinculado(a) a esta entidad en calidad de:
 Cargo específico ¹: _____

Dependencia _____ o Área _____ de Trabajo: _____

Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que me encuentro en una situación de conflicto de intereses² de tipo:

a) Real _____
 b) Potencial _____
 c) Aparente _____

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Cuadro 4. Estado ejecución actividades producto: Modelo de seguimiento al desempeño implementada a provisionales

Estado (Tarea)	Nombre de la tarea	Fecha inicial planeada (Tarea)	Fecha final planeada (Tarea)	Fecha de aprobación (Tarea)	Presupuesto (Tarea)	Total gasto real	% Presupuesto ejecutado
Finalizada	Implementar el modelo de seguimiento al desempeño para empleos provisionales.	01/Feb/2022 00:00	30/Sep/2022 23:59	30/Sep/2022 20:37	0,00	0,00	
Nueva	Realizar análisis de resultados de valoración parcial	01/Oct/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00		

Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

Se dio cumplimiento a la tarea relacionada con el modelo de seguimiento al desempeño de Provisionales, con la formalización mediante acto administrativo y se evidencia gestión para actualización del procedimiento asociado al mismo, así como la continuación del diseño del instrumento para el desarrollo de las próximas fases sobre seguimiento al desarrollo de los compromisos. La actividad finalizó al 30 de septiembre de 2022.

Cuadro 5. Estado ejecución actividades producto: Sistema Integral de Gestión del Talento Humano > Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado

Estado (Tarea)	Nombre de la tarea	Fecha inicial planeada (Tarea)	Fecha final planeada (Tarea)	Fecha de aprobación (Tarea)	Presupuesto (Tarea)	Total gasto real	% Presupuesto ejecutado
En desarrollo	Desarrollar jornada de socialización acerca de las modificaciones a los procedimientos GETH	01/Jun/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00	0,00	
En desarrollo	Desarrollar jornadas de socialización sobre funcionalidad del Software	01/May/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		0,00	0,00	
En desarrollo	Ejecutar las fases de implementación del sistema de Gestión del Talento Humano adquirido	01/Feb/2022 00:00	31/Dic/2022 23:59		750.000.000,00	0,00	0.0%

Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

A nivel presupuestal se observa que no se ha ejecutado el presupuesto programado por \$750.000.000 para la ejecución de la actividad, Ejecutar las fases de implementación del sistema de Gestión del Talento Humano adquirido, las fases de implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano implementado (Novasoft) no han culminado, en cuanto que el cronograma de implementación del software no se cumplió de la forma como estaba establecido. Sin embargo, el seguimiento a la implementación se ha documentado a través de carpeta OneDrive, la cual se relaciona a continuación: <https://eadres.sharepoint.com/sites/ImplementacinSistemadeGestindelTalentoHumano/Do>

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

cumentoscpartidos/Forms/AllItems.aspx?id=/sites/ImplementacinSistemadeGestindelTale
ntoHumano/Documentos compartidos/General/4-SEGUIMIENTO Y CONTROL&p=true&ga=1.

Comentarios del Proceso:

Frente a la asignación, seguimiento y ejecución de los recursos del contrato con NOVASOFT, a renglón seguido se presenta el balance al 31 de diciembre 2022, que si bien, significó no pagar la totalidad del contrato, en razón a que dichos pagos estaban asociados al cumplimiento de las fases definidas en el mismo.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Períodos de pago	Requisitos a cumplir para el pago	Valor a pagar	Saldo pendiente de pago del valor del contrato	Fecha en que se tramita la cuenta	Fecha del pago	Acumulado valor pagado	Porcentaje de ejecución en pagos
Valor total del contrato		\$657.750.200,00				\$657.750.200	
Primer pago del 20% del valor total del contrato		\$131.550.040,00	\$526.200.160,00	12 de septiembre de 2022	30 de septiembre de 2022	\$131.550.040	20%
Valor a pagar de junio a septiembre por los meses de arrendamiento. Mes de junio. (Es el valor del 10% del contrato que se distribuye en pagos mensuales y que va desde el mes de junio hasta el mes de septiembre, para un total de 4 meses)	<i>Pagos mensuales sobre el Arrendamiento del software de nómina y gestión del talento humano: Equivalente al 10% del valor del contrato, dividido en partes iguales de los meses del uso del servicio sobre la ejecución de la fase 1. El pago es mes vencido.</i>	\$16.443.755,00	\$509.756.405,00	23 de septiembre de 2022	30 de septiembre de 2022	\$147.993.795	23%
Valor a pagar de junio a septiembre por los meses de arrendamiento. Mes de julio. (Es el valor del 10% del contrato que se distribuye en pagos mensuales y que va desde el mes de junio hasta el mes de septiembre, para un total de 4 meses)	<i>Pagos mensuales sobre el Arrendamiento del software de nómina y gestión del talento humano: Equivalente al 10% del valor del contrato, dividido en partes iguales de los meses del uso del servicio sobre la ejecución de la fase 1. El pago es mes vencido.</i>	\$16.443.755,00	\$493.312.650,00	3 de octubre de 2022	4 de octubre de 2022	\$164.437.550	25%

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Períodos de pago	Requisitos a cumplir para el pago	Valor a pagar	Saldo pendiente de pago del valor del contrato	Fecha en que se tramita la cuenta	Fecha del pago	Acumulado valor pagado	Porcentaje de ejecución en pagos
Valor a pagar de junio a septiembre por los meses de arrendamiento. Mes de Agosto. (Es el valor del 10% del contrato que se distribuye en pagos mensuales y que va desde el mes de junio hasta el mes de septiembre, para un total de 4 meses)	Pagos mensuales sobre el Arrendamiento del software de nómina y gestión del talento humano: Equivalente al 10% del valor del contrato, dividido en partes iguales de los meses del uso del servicio sobre la ejecución de la fase 1. El pago es mes vencido.	\$16.443.755,00	\$476.868.895,00	15 de diciembre de 2022	23 de diciembre de 2022	\$180.881.305	28%
Valor a pagar de junio a septiembre por los meses de arrendamiento. Mes de septiembre. (Es el valor del 10% del contrato que se distribuye en pagos mensuales y que va desde el mes de junio hasta el mes de septiembre, para un total de 4 meses)	Pagos mensuales sobre el Arrendamiento del software de nómina y gestión del talento humano: Equivalente al 10% del valor del contrato, dividido en partes iguales de los meses del uso del servicio sobre la ejecución de la fase 1. El pago es mes vencido.	\$16.443.755,00	\$460.425.140,00	15 de diciembre de 2022	23 de diciembre de 2022	\$197.325.060	30%
Segundo pago del 20% del valor total del contrato	Equivalente al 20% del valor del contrato, previa entrega y aprobación de: <ul style="list-style-type: none"> Migración de la información realizada o cargada, verificada y/o certificada que funcione correctamente según validaciones de la ADRES. 	\$131.550.040,00	\$328.875.100,00	27 de diciembre de 2022		\$328.875.100	50%

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Períodos de pago	Requisitos a cumplir para el pago	Valor a pagar	Saldo pendiente de pago del valor del contrato	Fecha en que se tramita la cuenta	Fecha del pago	Acumulado valor pagado	Porcentaje de ejecución en pagos
Tercer pago del 20% del valor total del contrato	<p>Equivalente al 20% del valor del contrato, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plataforma Tecnológica configurada, parametrizada e implementada según las especificaciones técnicas y reuniones que se realicen con los usuarios de la ADRES en el marco de las necesidades de automatización según el alcance del objeto. Pruebas, entrada a producción, acompañamientos, correcciones funcionales y tecnológicos y/o técnicos efectuados. Entrega de los manuales y/o instructivos en medio magnético del uso de los módulos. 	\$131.550.040,00	\$197.325.060,00			\$460.425.140	70%
Cuarto pago del 20% del valor total del contrato	<p>Equivalente al 20% del valor del contrato, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de capacitación aprobado Capacitaciones realizadas y entrega de manuales y/o instructivos del uso de la plataforma tecnológica. <ul style="list-style-type: none"> Listados de asistencia y/o Grabaciones de las capacitaciones requeridas. Entrega de los manuales y/o 	\$131.550.040,00	\$65.775.020,00			\$591.975.180	90%

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Períodos de pago	Requisitos a cumplir para el pago	Valor a pagar	Saldo pendiente de pago del valor del contrato	Fecha en que se tramita la cuenta	Fecha del pago	Acumulado valor pagado	Porcentaje de ejecución en pagos
	<i>instructivos en medio magnético del uso de los módulos.</i>						
Quinto pago del 10% del valor total del contrato	Equivalente al 10% del valor del contrato, previo cumplimiento de los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo y cronograma cumplido con entrega del informe final • Soporte técnico de la plataforma tecnológica según los Acuerdos de Niveles de Servicio conforme a las especificaciones técnicas. 	\$65.775.020,00	\$ -			\$657.750.200	100%

Como se puede observar en la tabla anterior, la ejecución de los recursos se dio hasta el 50%, esto es, por valor de \$328.875.100. La última cuenta tramitada está por valor de \$131.550.040, que pasó a cuentas por pagar en el año 2023.

Los demás recursos no se ejecutaron en razón a la prórroga que solicitó el contratista argumentado, como se puede observar en el oficio anexo enviado por NOVASOFT, las siguientes circunstancias:

1. "La alta prioridad de implementación y salida en vivo del módulo de Nómina para el mes de septiembre como primera meta del del proyecto, frente a la salida en vivo de todo el sistema de manera integral, lo que conllevó aplazar actividades de otros módulos hasta lograr dicha prioridad.
2. El alto número de casos registrados en la mesa de ayuda en los últimos meses, lo que ha conllevado a un riguroso análisis para poder conciliar las necesidades registradas en el anexo técnico del pliego de condiciones y lo solicitado en sesiones de implementación y mesa de ayuda.
3. Nuestra empresa se encuentra realizando el análisis, diseño y alistamiento de un significativo número de mejoras en las funcionalidades del sistema que han surgido en la ejecución del proyecto, con lo que se busca que, el proceso de apropiación del uso de los módulos sea más rápido y fácil dentro de la entidad.
4. Durante el último mes de la ejecución, se han situaciones de índole administrativas que han impactado la ejecución del proyecto en cuanto a la realización de algunas actividades y se prevé que la temporada de fin de año conlleve también baja disponibilidad de los usuarios finales para cumplir con actividades de acompañamiento,

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

seguimiento y apropiación del uso de los módulos adquiridos".

A raíz de esta solicitud, la administración consideró pertinente adelantar la prórroga del contrato hasta el 30 de abril de 2023, que son cuatro meses para terminar la implementación del sistema, de conformidad con las condiciones establecidas en el contrato 387 de 2023 (sic) y la prórroga que se anexa al presente oficio.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

En atención al comentario relacionado con el seguimiento y ejecución del contrato 387 de 2022 contrato de arrendamiento en la modalidad SaaS, se observa que existe adición, prórroga y modificación aprobada para la vigencia 2023, en la cual se deberá finalizar la fase de implementación del software al mes de abril de 2023, soporte y mantenimiento hasta el mes de diciembre de 2023.

No obstante, se observa que la ejecución de este contrato afectó los indicadores del PETH para la vigencia 2022, toda vez que no se desarrolló dentro de los términos proyectados, sin embargo, los componentes del PETH asociados, se encuentra reportados como aprobados y finalizados en Eureka, situación que no refleja la realidad de lo acaecido según la respuesta del proceso, por lo que se recomienda realizar el seguimiento y la aprobación de las acciones de conformidad al reporte realizado.

Igualmente, es necesario señalar que la OCI estableció dentro de la evaluación al cumplimiento del plan de acción relacionado al PETH, un incumplimiento parcial de las acciones, toda vez que se encuentran pendientes las fases de implementación y socialización del sistema integrado de Gestión del Talento Humano.

General	Información adicional	Acciones	Recursos	Tareas que le Preceden	Entregables/Registros	Lista de chequeo	Historial de cambios
Plan	DOT/INT/ Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI)						
Responsable del plan	Julieta Naranjo Luján						
Categoría	Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado						
Ruta de la categoría	PAIA 2022 > Sistema Integral de Gestión del Talento Humano > Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado						
Nombre	Desarrollar jornadas de socialización sobre funcionalidad del Software						
Descripción	Desarrollar jornadas de socialización sobre funcionalidad del Software de Gestión del Talento Humano a servidores de la ADRES.						
Responsable	Nelson Santos Andrade						
Estado	Finalizada	Fecha real de creación de la tarea	01/02/2022 14:04				
Cumplimiento	Terminó a tiempo, Excelente!!!						

Productos Asociados								
Nombre	Total de tareas	Tareas finalizadas	Avance real	Tareas planificadas	Tareas finalizadas a tiempo	Efectividad	Tareas en desarrollo	Tareas canceladas
 Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados	4	4	100.00%	4	4	100.00%	0	0
 Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad desarrollada	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0
 Gestión preventiva del Conflicto de Interés implementada en la entidad	2	2	100.00%	2	2	100.00%	0	0
 Modelo de seguimiento al desempeño implementada a provisionales	2	2	100.00%	2	2	100.00%	0	0
 Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0

Por lo anterior, la OCI incluyó en su plan de auditorías 2023, la evaluación de contrato y la implementación de los módulos.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

Imagen 3. Avance Plan de Incentivos Institucionales



Fuente: Herramienta EUREKA al corte del 30 de noviembre de 2022

El avance total del plan con respecto a las actividades propuestas al corte del 30 de noviembre es del 75% y el cumplimiento a la fecha de corte de este informe es del 100%, avance que se encuentra acorde a lo programado según las fechas de finalización de las actividades.

A este plan está asociado el producto: Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados, cuyo estado de ejecución de las actividades relacionadas es el siguiente:

Actividad	Cobertura	Recurso	Estado	Fecha	valor	Factura
Taller intervención clima laboral. Ecuanimidad	Servidores públicos vinculados a la fecha a la Entidad.	Contrato	Ejecutada	12, 13 y 14 de julio	\$ 9.622.381	EMPR4519
World Café	Directores y Servidores Públicos	Contrato	Ejecutada	8, 10, 22, 23 y 26 de agosto	\$ 19.204.393	Pta. cobro
Conmemoración días especiales "Día de la Familia"	Servidores públicos	Talento Humano ADRES	Ejecutada	3, 4, 5 de agosto	\$ 29.745.900	EMPR4519
Promoción uso de la bicicleta	Servidores públicos	Talento Humano ADRES	Ejecutada	23 de septiembre	\$ -	N/A
Rodada en Bici	Servidores públicos	Contrato y Caja de Compensación Compensar	Ejecutada	9 de julio	\$ 542.269	EMPR4519
Actividad de promoción y prevención en obesidad y/o sedentarismo. "Reto acondicionamiento físico"	Servidores públicos	Contrato	Ejecutada	5, 8, 11, 14, 18, 21 de julio	\$ 7.618.810	EMPR4519
Banco de experiencias positivas de la ADRES	Servidores públicos de la ADRES	Talento Humano ADRES	En curso	23 de septiembre	\$ -	N/A
Divulgación del programa servimos	Servidores públicos	Talento Humano ADRES	Ejecutada	22 de julio, 5 y 19 de agosto	\$ -	N/A
Desvinculación asistida (Prepensionados)	Servidores públicos en estado de propensión, retiro y cambio organizacional	Caja de Compensación y Contrato	Ejecutada	12 de agosto	\$ 10.391.264	
Promoción de la lectura	Servidores públicos y familiares	Talento Humano ADRES	Ejecutada	15 de julio	\$ -	N/A
Sentido de pertenencia compromiso y cultura organizacional	Servidores públicos de la ADRES	Talento Humano ADRES	Ejecutada	02 al 7 de septiembre		N/A
Así Vamos ADRES	Servidores públicos	Contrato	Ejecutada	1 de agosto	\$ 53.546.535	Pta. cobro
Olimpiadas deportivas internas	Servidores públicos inscritos	Contrato	Ejecutada	2, 9 y 16 de septiembre		Pta. cobro
Taller de Liderazgo (Intervención de Clima Laboral)	Directores y Coordinadores (DAF, Jurídica, Otras Prestaciones, Tecnologías)	Caja de Compensación Compensar	Ejecutada	7, 14 y 21 de septiembre	\$ -	N/A
Ferias de servicios	Colaboradores de la ADRES	Bancos, Egs. Cooperativas, Marcas productos alimenticios, Fondo Nacional del Ahorro	Ejecutada	12, 13, 15 y 16 de septiembre	\$ -	N/A
Campañas de sensibilización inclusión, diversidad y representatividad "Inclusión, equidad, vinculación discapacitados, paridad de género, derechos y prevención actuaciones discriminatorias, derechos civiles, sociales, políticos y culturales.	Colaboradores de la ADRES	Talento Humano ADRES	Ejecutada	15 de agosto y 2 de septiembre	\$ -	N/A

Programa de Bienestar Social Laboral, presenta cumplimientos asociados al Eje Psicosocial y se evidencia soportes de las siguientes actividades:

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

- Campaña Divulgación de la circular 12 sobre el protocolo para la atención y prevención del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo (se publicaron 7 notas en Sintonía).
- Capsula de inclusión en Sintonía.
- Actividad de pre-pensionados (12 servidores públicos).
- Campaña de divulgación del programa servimos en el Sintonía.
- Juegos deportivos de función pública, se participan en 7 modalidades y se cuenta con la participación de 56 funcionarios.
- Taller de liderazgo se invitaron a los coordinadores y directores cuyo objetivo tiene fortalecer en los participantes habilidades que les permitan identificar diferentes estrategias de liderazgo, impactando así su contexto personal, laboral y social, generando transformación en sus equipos de trabajo y en su calidad de vida.
- Torneo de bolos, se entrega uniformes y kit deportivo a 60 servidores públicos.
- La metodología de World Café es un proceso de conversación humana, cálida y significativa que permite a un grupo de personas dialogar sobre preguntas poderosas, para generar ideas, acuerdos y caminos de acción creativos e innovadores, en un ambiente acogedor y amigable, semejante al de una cafetería.

Este proceso se fundamenta en dos principios: Primero: los seres humanos queremos hablar juntos de las cosas que nos son importantes y Segundo: que a medida que hablamos juntos, podemos tener acceso a una sabiduría superior, que solo se encuentra en la colectividad. De este modo, lo que el World café posibilitó es el descubrimiento de un significado común entre un amplio grupo de personas teniendo de este modo acceso a una inteligencia compartida, impulsando el futuro hacia adelante entre y dentro de la organización o colectividad.

En cuanto a la ejecución presupuestal del PETH con corte a 30 de noviembre de 2022, el proceso reporta lo siguiente:

Plan	presupuesto	actividades ejecutadas	Valor ejecutado	% ejecutado
Plan de Incentivos Institucionales	\$ 6.600.000,00	Actividad que se ejecuta en diciembre	\$ -	0%
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 18.000.000,00	ADRES-CTO-378-2022 Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de los servidores públicos de la ADRES y las evaluaciones medicas a los brigadistas de la Entidad	\$ 646.000,00	4%
Plan Institucional de Capacitación	\$ 608.000.000,00	ADRES-CTO-334-2022 Prestar el servicio de capacitaciones en conocimiento de lo público, así como el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos de la ADRES, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia 2022.	\$ 365.329.200,00	60%

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

		https://eadres.sharepoint.com/:f:/r/sites/GrupodeGestindelTalentoHumano/Documentos%20compartidos/General/Capacitaci%C3%B3n%202022?csf=1&web=1&e=TfcDJ9		
Plan de Bienestar	\$ 450.000.000,00	ADRES-CPS-346-2022 Prestación de servicios en actividades de bienestar e incentivos para los servidores públicos de la ADRES. https://eadres.sharepoint.com/:f:/r/sites/GrupodeGestindelTalentoHumano/Documentos%20compartidos/General/Bienestar?csf=1&web=1&e=VBWOcw	\$ 189.975.459,00	42%
Plan Anual de Vacantes	\$ -	https://eadres.sharepoint.com/:f:/r/sites/GrupodeGestindelTalentoHumano/Documentos%20compartidos/General/Resoluciones?csf=1&web=1&e=pyzry3	\$ -	-
Plan de Previsión de Recursos Humanos.	\$ -	https://eadres.sharepoint.com/:f:/r/sites/GrupodeGestindelTalentoHumano/Documentos%20compartidos/General/Resoluciones?csf=1&web=1&e=pyzry3	\$ -	-

En cuanto a los contratos que desarrollan y apoyan la ejecución del plan estratégico de talento humano se presentan las siguientes ejecuciones presupuestales:

Universidad Nacional de Colombia -Capacitación	
Numero de contrato	ADRES-CTO-334-2022
Objeto del contrato	Prestar el servicio de capacitaciones en conocimiento de lo público, así como el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos de la ADRES, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia 2022.
Valor total del contrato	\$ 608.000.000
Valor pagado a noviembre	\$ 450.000.000
Pendiente por pagar	\$ 158.000.000
COMPENSAR - Bienestar	
Numero de contrato	ADRES-CPS-346-2022
Objeto del contrato	Prestación de servicios en actividades de bienestar e incentivos para los servidores públicos de la ADRES.
Valor total del contrato	\$ 450.000.000,00
Valor pagado a noviembre	\$ 330.507.143
Pendiente por pagar	\$ 119.492.857
ALDEMAR CASTAÑEDA HERNANDEZ	
Numero de contrato	ADRES-CPS-065-2022
Objeto del contrato	Prestar servicios profesionales al Grupo Interno de Gestión del Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera en el desarrollo de estrategias de divulgación de información sobre las actividades del grupo y la verificación y actualización de información en los sistemas que utiliza para adelantar su gestión. ID 139
Valor total del contrato	\$ 47.350.464
Valor pagado a noviembre	\$ 40.774.011
Pendiente por pagar	\$ 3.945.872

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

ANDREA PAOLA MEDINA SALAZAR	
Numero de contrato	ADRES-CPS-021-2022
Objeto del contrato	Prestar servicios profesionales al Grupo Interno de Gestión del Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera en el desarrollo de estrategias de divulgación de información sobre las actividades del grupo y la verificación y actualización de información en los sistemas que utiliza para adelantar su gestión. ID 139
Valor total del contrato	\$ 22.714.992
Valor pagado a septiembre	\$ 15.585.008
Pendiente por pagar	\$ 7.129.984
SERVICIOS DE GESTIÓN INTEGRAL SAS SG-SST	
Número del contrato	ADRES-CTO-378-2022
Objeto del contrato	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de los servidores públicos de la ADRES y las evaluaciones medicas a los brigadistas de la Entidad
Valor total del contrato	\$ 18.000.000
Valor pagado a noviembre	\$ 12.452.000
Pendiente por pagar	\$ 5.548.000

Es de señalar que en la plataforma Eureka no es posible realizar seguimiento integral financiero, pues no se ha registrado presupuesto de las actividades adelantadas para la ejecución del plan estratégico de talento humano para la vigencia 2022.

2. CONCLUSIONES

- Implementar mecanismos de control para garantizar la presentación de informes sobre la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, y plan de vacantes en los que se dé cuenta el grado de cumplimiento de sus objetivos y el impacto generado a nivel institucional y de esta manera suministrar información útil y oportuna a la Alta Dirección para la toma de decisiones frente al desarrollo del talento humano en la entidad.
- El avance de cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2022 al corte del 30 de noviembre de 2022, presenta un nivel de cumplimiento del 35%, no obstante, lo anterior, es de recordar que existen actividades pendientes por reportar o finalizan en el mes de diciembre, por lo que se tiene que los planes que integran el PETH presentan los siguientes avances reportados en eureka:

Productos Asociados								
Nombre	Total de tareas	Tareas finalizadas	Avance real	Tareas planificadas	Tareas finalizadas a tiempo	Efectividad	Tareas en desarrollo	Tareas canceladas
● Ejes temáticos y/o fases de los planes y programas estratégicos del talento humano desarrollados	4	3	75.00%	3	3	100.00%	1	0
● Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad desarrollada	3	3	100.00%	3	3	100.00%	0	0
● Gestión preventiva del Conflicto de Interés implementada en la entidad	2	0	0.00%	0	0		2	0
● Modelo de seguimiento al desempeño implementado a provisionales	2	1	75.00%	1	1	100.00%	1	0
● Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano implementado y socializado	3	0	0.00%	0	0		3	0

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
			Versión: 3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha: 20/05/2022

- La OCI evidenció un adecuado reporte en la herramienta Institucional EUREKA, la cual permite hacer seguimiento concreto a los resultados de cumplimiento de cada una de las actividades del plan. La herramienta cuenta con las evidencias de cumplimiento. Los resultados y avances realizados son consistentes con el tiempo transcurrido, sin embargo, es necesario adicionar seguimiento presupuestal.
- Teniendo en cuenta que la aplicación EUREKA es la herramienta que la ADRES utiliza para la gestión y seguimiento de los planes institucionales, la OCI observó que el aplicativo protege y asegura la información que se captura en cada uno de los planes por parte de los responsables de los procesos, así mismo, lleva el control de las tareas y fechas de inicio y fin de las actividades programadas por las dependencias de la entidad, las cuales se pueden modificar mediante aprobación del Comité de Gestión y Desempeño.
- De la evaluación realizada, para el contrato de NOVASOFT, se observan recursos ejecutados equivalentes a \$328.875.100 que corresponden al 50% del total del contrato. El proceso reportó que las fases de implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano (Novasoft) no ha culminado y que el cronograma de implementación del software no se cumplió de la forma como estaba establecida, por lo que se afectó el indicador de avance y cumplimiento del PETH en el componente del Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano.

3. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los responsables del proceso y los profesionales que apoyan la gestión contractual del área, continuar con las gestiones pertinentes para culminar con la ejecución de los procesos contractuales, considerando que estos procesos aportan al cumplimiento de los objetivos y metas del Programa Estratégico del Talento Humano. Así mismo, se recomienda al proceso mejorar la programación de inicio de los procesos contractuales, atendiendo igualmente la ejecución del contrato dentro de los tiempos y cronogramas establecidos para su finalización.
- En razón a los resultados del muestreo de reportes en SIGEP II, se recomienda revisar y mejorar el proceso de consolidación, reporte y disposición de la información de la planta de personal de la entidad, evitando inoportunidad en su actualización y registro del sistema.
- En consonancia con lo anterior, para el diseño del Plan Estratégico de Talento Humano, se sugiere la inclusión precisa de las cinco fases mencionadas en las Circular Externa 100-24 de 2022 a saber: 1. Diagnóstico, 2. Planeación Estratégica, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y Control y 5. Análisis de resultados; teniendo en cuenta los lineamientos de este acto administrativo, y el Documento Parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano, (DAFP). Esto permitirá entender cuáles son las necesidades de la entidad, así como la disponibilidad de recursos, para garantizar una debida planeación, ejecución, seguimiento y control, análisis y resultados, es decir, el ciclo de vida de planeación estratégica.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

- En referencia a la aplicabilidad de la fase de análisis de resultados del Plan Estratégico del Talento Humano, si bien no se expresa tácitamente en los numerales del documento, (Análisis y Resultados), el ítem de SEGUIMIENTO Y CONTROL de este abarca el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas que se deriven de la formulación del PETH. No obstante, se hace necesario, diseñar las estrategias, tableros de control, u otros mecanismos de medición, seguimiento y control, como se indicó en la fase anterior; a fin de fortalecer el análisis y resultado del Plan, con el propósito de tomar acciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo y actividades de este.
- En referencia al reporte de actividades y de seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano en el sistema Eureka, es necesario que la aprobación y finalización de las actividades y/o tareas se deba asociar al cumplimiento efectivo y real de las mismas, dado que la selección en el sistema de "finalización" implica su ejecución al 100%.

4. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA			
Nombre	Firma	Proceso	ROLES Y RESPONSABILIDADES (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, Jefe OCI)
DIEGO FERNANDO GUERRA BOLAÑOS		Control y Evaluación de gestión	Contratista

Fecha de Revisión: 20 y 22 de febrero de 2023

Fecha de Aprobación: 22 de febrero de 2023

Cordialmente,



Firmado Digitalmente por
DIEGO HERNANDO SANTACRUZ S.
Jefe OCI

Elaboró: Diego Fernando Guerra Bolaños

ANEXOS

CONTROL DE CAMBIOS

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
			Versión: 3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha: 20/05/2022

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
01	<i>20 de abril de 2018</i>	Versión Inicial	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
02	<i>25 de noviembre de 2019</i>	Estandarización Tipo, Tamaño Letra. Márgenes. Incorporación de responsables Se ajusto el nombre del formato	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
03	<i>20/05/2022</i>	Se suprimen firmas mecánicas y se incluye firma digital	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI