

IDENTIFICACION DEL HALLAZGO				PLAN DE MEJORAMIENTO							SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO							
NO.	NOMBRE DEL PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ORIGEN	CAUSA (S) DEL HALLAZGO	TIPO DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	DIMENSIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD UNIDAD DE MEDIDA	FECHA DE INICIO PROGRAMADA (dd/mm/aaaa)	FECHA DE TERMINACIÓN PROGRAMADA (dd/mm/aaaa)	RESPONSABLE	REPORTE DE LA EJECUCIÓN POR PARTE DEL PROCESO	SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	% Avance Mensual Enero	REPORTE DE LA EJECUCIÓN POR PARTE DEL PROCESO	SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	% Avance Mensual Febrero	% Total
											NOMBRE DEL LIDER(S) DE PROCESO							
1	POLITICA DE CUIDADO INSTITUCIONAL	Al revisar el plan de acción institucional la UBPD no se evidenció la Política de Cuidado como un área de efectividad, ni ninguna acción expresa frente a su diseño, adopción e implementación, solamente, el confrontar con la hoja de vida del indicador No. 5 % de herramientas para la creación, el flujo, la apropiación y el uso del conocimiento en la UBPD, implementadas, se denota que este indicador contiene hitos, uno de los cuales corresponde a los insumos para la política de cuidado y dentro de este menciona las tres estrategias objeto de esta auditoría, junto con las evidencias.  Considera la OCI que es importante que se visibilice la gestión desarrollada por la Unidad en cuanto se refiere a la construcción de la política como quiera que se está disponiendo de la Subdirección de Gestión Humana y otras áreas, así como recursos por parte de cooperación recursos físicos y tiempo dedicado por parte de los profesionales	Auditoria Interna	La estrategia de cuidado está en diagnóstico y por ende no se incluyó en el Plan de Acción 2019	correctiva	Incluir en el Plan de Acción 2020 a cargo de la Subdirección de Gestión Humana la estrategia de Política de Cuidado Institucional	Cronograma de trabajo de actividades	1	1/01/2020	31/12/2020	Andrea Carrasco/Wilfredy Victoria	Se anexa propuesta de cronograma de actividades que no esta aprobado aun y podría tener ajustes Cronograma actividades Cuidado 2020	De acuerdo a evidencias entregadas por la STH, adjuntan cronograma de actividades de cuidado para la vigencia 2.020 ; pero aun no se encuentra aprobado.	8,33%	En el Plan de Acción ya esta integrada la estrategia de cuidado, de otra parte la Dirección General ha propuesto nuevas estrategias para el año 2020 como fortalecimiento del liderazgo con el apoyo de GIZ, por lo cual se estan haciendo los ajustes para integrar los nuevos procesos. Se anexa cronograma de actividades, con el proposito de dar cumplimiento al Plan de Acción 2020. Se anexa Plan de acción, en donde se puede observar que ya esta integrada la estrategia de cuidado	De acuerdo al plan de acción enviado por la SGH que corresponde al que esta publicado en la pagina web, se evidencia en la accion 1.1. dentro de las actividades Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Gestión Humana, que incluye el Plan de bienestar, Plan estrategico de cuidado, Plan de capacitación, Plan de vinculación, Plan de incentivos institucionales y el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta aspectos territoriales y enfoques diferenciales y de género (mujeres y LGTB) Actividad responsable de la STH.	91,67%	100%
2	POLITICA DE CUIDADO INSTITUCIONAL	Una vez analizada la respuesta por parte de la Oficina de Control Interno, se reitera la No Conformidad, toda vez que es importante generar una comunicación en doble vía que permita una interacción permanente con los funcionarios de la Entidad, fomentando la comunicación no violenta y generando autoconciencia frente a la importancia del autocuidado y sobretodo que se realice retroalimentación de los que asisten a las actividades de las estrategias de la política a sus pares para se transfiera el conocimiento y se realice el debido seguimiento. Es importante vincular de manera permanente a todos los servidores públicos de la UBPD, especialmente a la parte misional y los equipos de las territoriales, con los planes individuales y colectivos de quienes la integran y articular en conjunto la vida personal y laboral, logrando que las personas se sientan comprometidas con la misión de la Entidad.  La OCI no desconoce la metodología empleada y los planteamientos técnicos señalados, sino que precisamente, partiendo del trabajo juicioso desarrollado por la SGH, las experiencias frente a labores similares de otras entidades u organizaciones, sobre todo, frente al cuidado emocional y la prevención, resulta relevante la vinculación de todo el personal de la UBPD, considerando que con la experiencia de los servidores de la SGH y el apoyo de cooperación internacional con expertos se podrán diseñar y planear acciones que permitan involucrar a la totalidad del personal de la UBPD.	Auditoria Interna	Porque durante el periodo evaluado no se habian iniciado actividades extendidas a otros servidores	correctiva	Presentar los documentos de participación y actividades efectuadas en el segundo semestre del año 2019	Listas, documentos, actas	Listas, documentos, actas	1/07/2019	31/12/2019	Andrea Carrasco/Wilfredy Victoria	Durante el segundo semestre de 2019 se realizaron 37 Conversaciones que Cuidan con las dependencias de la UBPD, de las cuales 7 fueron en 3 territorios.  Se anexa listas de asistencia y actas: Conversaciones que cuidan - Listas - Actas	Según evidencias entregadas se verificaron 37 listados de asistencia de los servidores tanto del nivel central como de las territoriales con el tema de Conversaciones que cuidan.	100%				100%
		Generar una estrategia que genere mayor participación de los servidores de la UBPD				Plan Estratégico de Cuidado	1	1/12/2019	31/03/2020	Andrea Carrasco/Wilfredy Victoria	Desde el momento de la auditoría a la Fecha se ha avanzado en la formulación del Plan Estratégico de Cuidado, cuya última versión se encuentra en revisión para ajustes en la Subdirección de Gestión Humana.  Se anexa documento: Plan Estratégico 2019 v20190930 Version OCI 20200110	De acuerdo a la evidencia entregada a la OCI, se observó el documento de plan Estratégico con fecha de elaboración según formato el 30/09/2019; el cual no ha sido revisado ni aprobado.	50%	El Plan estratégico de Cuidado se encuentra articulado al plan estrategico de la SGH, este último aprobado por el comité de gestión y tiene el aval de la Dirección General, por lo cual se anexa los siguientes documentos: 1. Plan estrategico de cuidado, sin aprobar pendiente presentación comité de gestión 2. Plan Estratégico de Talento Humano	El documento del plan estrategico de cuidado aun no ha sido aprobado.Verificado en el drive se observo que el Plan Estrategico de Talento Humano se encuentra publicado y codificado por la OAP	10%	60%	
3	POLITICA DE CUIDADO INSTITUCIONAL	OBSERVACION 2. Una vez analizada la respuesta por parte de la Oficina de Control Interno, se reitera la observación, por cuanto el plan de capacitación fortalece el carácter humanitario al interior de la UBPD, así como acciones tendientes a atender solicitudes directas de las áreas y los Servidores Públicos que manifiestan necesidades de cuidado, descarga emocional, autocuidado y seguridad en cuanto respecta a los "lineamientos conceptuales buscan la formación de servidores públicos íntegros y competentes en enfoques como innovación para retención y transferencia de conocimiento, optimización de recursos y maximización de beneficios, esquemas pedagógicos diferenciales y mecanismos de seguimiento y evaluación, los cuales redundarán en la mejora de la gestión institucional". A la Unidad le corresponde dar continuidad al direccionamiento estratégico con un enfoque hacia la participación y el aprendizaje organizacional. Teniendo en cuenta el poco tiempo para el desarrollo, se corre el riesgo que se concentren las mismas, no se cumpla con el objetivo y por ende no se ejecute el presupuesto establecido. De la misma manera, la observación se fundamenta en el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, en su componente de ambiente de control que permite el compromiso con la competencia de todo el personal, a través de la gestión del talento humano con carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad. Lo anterior en consonancia a la Ley 87 de 1993, el Decreto el 1499 de 2015 y el numeral 31, del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002.	Auditoria Interna	Porque la parrilla requirió proceso de validación previa y la suscripción de un convenio marco	Preventiva	Iniciar con la definición de necesidades entre los meses de diciembre y enero una vez se definan las líneas de acción estratégicas de la UBPD	Requerimiento de necesidades y validación Dirección general para iniciar proceso de contratación en el primer semestre del año	Actas y correos	10/12/2019	31/03/2020	Andrea Carrasco/Camilo Umaña/Claudia Linares	Se envió un primer correo electrónico el día 24 de diciembre de 2019, dirigido a los jefes de las dependencias, solicitándoles las necesidades de capacitación de sus respectivos equipos de trabajo mediante el diligenciamiento de la matriz incluida en el archivo adjunto. Un segundo correo electrónico se envió el 10 de enero de 2020, dirigido a los jefes de dependencias que no han remitido sus necesidades, recordándoles el diligenciamiento de la matriz de necesidades.  Se adjuntan los dos correos junto con el archivo de la matriz de necesidades.	Según evidencias se adjuntan 2 correos de la STH a los jefes de cada área solicitando información de las necesidades de capacitación, pero no se tiene el consolidado de la Entidad por lo cual aun no ha sido aprobado en comité.	10%	Teniendo en cuenta los correos de solicitud remitidos en enero, se recibió correo de las siguientes áreas. 1.Cooperación Internacional. 2. Dirección Técnica de Información, Planeación y Localización para Búsquedas. 3.Dirección Técnico de Prospección, Recuperación e Identificación. 4.Oficina Asesora de Planeación. 5. Oficina Asesora de Planeación. 6. Oficina de Control Interno. 7. Oficina de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones. 8.Subdirección Administrativa y Financiera. 9.Subdirección General Técnica y Territorial. 10. La Subdirección de gestión Humana reportó directamente sus necesidades De acuerdo a lo anterior se adjuntan 13 correos El día 23 de enero de 2020 se realizó la revisión del presupuesto para el PAA, la Dirección General instruyó que el presupuesto debería estar priorizado en las líneas de autocuidado, seguridad de la información y inducción e inscripciones.	Se observan correos de evidencia pero aun no se tiene el consolidado, por lo cual aun no ha sido aprobado.	5%	15%