

		INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
		CONTROL Y SEGUIMIENTO	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

Informe Preliminar:	<input type="checkbox"/>	Informe Final:	<input checked="" type="checkbox"/>												
Fecha de emisión:		09-12-2024													
Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría	Reunión de Cierre											
Día	26	Mes	09	Año	24	Desde	26-09-24	Hasta	27-11-24	Día	10	Mes	12	Año	2024
Proceso / Programa / Proyecto auditado:			SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO												
Nombre y cargo de los auditados:			ANA CECILIA VALENCIA AGUIRRE - Subdirectora de Talento Humano												
Objetivo de la Auditoría:			Realizar evaluación y seguimiento a la ejecución de las actividades previstas por el proceso de Gestión de Talento Humano (GTH -CR001–Versión 01), normatividad aplicable, procedimientos y documentos asociados, verificando el cumplimiento del objetivo del proceso, la gestión de sus riesgos y la ejecución de actividades claves.												
Alcance de la Auditoría:			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se revisó y analizó el grado de eficacia, efectividad y eficiencia del proceso de Gestión de Talento Humano del Icfes, la Administración de los Riesgos, Evaluación de Riesgos, Determinación de Controles y el cumplimiento de la normatividad legal vigente. ✓ Se verificó el cumplimiento de la adecuada selección, vinculación e inducción de personal de la Entidad. ✓ Se efectuó auditoría a la evaluación del desempeño laboral y comportamental de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de los Gerentes Públicos. ✓ Se verificó el cumplimiento del Plan de Estímulos establecido para la vigencia 2023. 												

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se revisó y analizó el cumplimiento de plan de capacitación y formación del personal. ✓ Se efectuó auditoría a las novedades correspondientes a la nómina del Icfes, soportes de novedades, liquidaciones, salarios, prestaciones sociales, aportes legales y parafiscales. ✓ Validación de carga laboral por áreas, a través de un muestreo aleatorio que permita identificar el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional en la organización, asimismo, en la entrega de productos con oportunidad y calidad. <p>Se revisó y analizó la información disponible de septiembre 2023 a septiembre 2024 y vigencias anteriores de acuerdo con las pruebas de auditoría establecidas en la auditoría, se realizaron verificaciones aleatorias para constatar la existencia, consistencia y oportunidad de la información reportada por el proceso objeto de evaluación.</p>
Criterios de la Auditoría:	<p>Marco Normativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución Política de Colombia ✓ Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. ✓ Ley 190 de 1995. "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa". ✓ Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada

	<p>atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."</p> <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" ✓ Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones". ✓ Decreto 1662 de 2021 "Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado" ✓ Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". ✓ Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones" ✓ Ley 1940 de 2018 "Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 10. de enero al 31 de diciembre de 2019". ✓ Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". ✓ Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
--	--

 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto 1945 de 1995. "Por medio del cual se reglamenta el Régimen de los Servidores Públicos en lo relativo al reclutamiento, posesión, retiro y hoja de vida, contenido en la Ley 190 de 1995". ✓ Decreto 1567 de 1998: "Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". ✓ Decreto ley 770 de 2005. "Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004". ✓ Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" ✓ Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" ✓ Decreto 171 de 2016 "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". ✓ Decreto 815 de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto <u>1083</u> de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos". ✓ Decreto 648 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".
--	--

 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acuerdo CNSC - 6176 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”. ✓ Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. ✓ Resolución 667 de 2018 Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas ✓ Circular 100-10 Función Pública de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 5 ✓ NTC ISO 9001:2015 ✓ Resolución 234 de 2016 y demás resoluciones aplicables en materia de Comités Técnicos. ✓ 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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”, dimensiones 1^a Talento Humano y 7^a Control Interno. ✓ Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario modificada por la ley 2094 de 2021. ✓ Ley 1438 de 2011 “Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas”.
--	--

 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

	<p>Procedimientos Internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Caracterización del Proceso GTH -CR001–Versión 01 en aquello que aplique, así como de los procedimientos asociados según las versiones aplicables. ✓ GTH PR001 Selección, Vinculación e Inducción de Personal ✓ GTH PR002 Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión ✓ GTH PR003 Plan de Estímulos ✓ GTH PR004 Capacitación y Formación de Personal ✓ GTH PR005 Administración Novedades Liquidación Nómina ✓ GTH PR006 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles ✓ Guía de Documentos Requeridos para la Posesión de funcionarios ✓ Guía de Documentos Requeridos para Ingreso de Estudiantes en Práctica ✓ Guía para Dirimir Empates ✓ Guía Ejecutar Programa de Bienestar ✓ Guía Programa de Incentivos ✓ Guía Uso del Registro de Asistencia a Reuniones ✓ Guía para la Identificación y Declaración de Conflicto de Interés ✓ Matriz de riesgos de proceso ✓ Formatos aplicables al procedimiento Lineamiento internos ✓ Indicadores del proceso. ✓ Manual de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades del Icfes, DES -MN002. Versión 003 ✓ Evaluación de los planes de acción del proceso.
--	--

TIPO DE AUDITORÍA					
Virtual		Presencial		Mixta	X

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTO DE LA AUDITORÍA

Durante el desarrollo de la evaluación se utilizaron los siguientes mecanismos para obtención y análisis de información:

- ✓ Elaboración y aplicación de listas de verificación con la identificación de los aspectos más relevantes sobre cumplimiento de las disposiciones normativas a la gestión del Talento Humano, riesgos y sistema de gestión de calidad.
- ✓ Entrevistas a los responsables de la operación, ejecución y puesta en marcha, de los procedimientos aplicables.
- ✓ Revisión de los documentos, políticas, guías, manuales y procedimientos.
- ✓ Verificación aleatoria a los expedientes de funcionarios vinculados en la entidad.
- ✓ Verificación aleatoria de los cargos que se encuentran vacantes actualmente.
- ✓ Análisis de las capacitaciones efectuadas (valor de la capacitación, cantidad de inscritos, cantidad de participantes)
- ✓ Elaboración del informe.

LIMITACIONES

➤ Se ha observado que la **falta de suministro de información** por parte del auditado, que se presenta por segundo año consecutivo (2023 y 2024), representa una **limitación significativa** en el proceso de auditoría relacionado con la gestión de incapacidades pagadas, la gestión de cobros a las EPS y los reembolsos efectuados por parte de las EPS durante los años 2021, 2022 y 2023, gestionados por la **Subdirección de Talento Humano**.

El 26 de septiembre de 2024, se realizó la **primera solicitud de información** correspondiente a los períodos señalados. Sin embargo, la información no fue entregada dentro del plazo solicitado, ya que el proceso evaluado argumentó que el **módulo de nómina** presentaba fallas técnicas en la **generación de reportes**. Posteriormente, el 31 de octubre de 2024, la **Subdirección de Talento Humano** informó a la **Oficina de Control Interno (OCI)** que el **aplicativo** (específicamente el módulo de nómina que contiene la información solicitada relacionada con la gestión de incapacidades) fue restablecido el **25 de octubre de 2024**, indicando que la información sería entregada el **27 de noviembre de 2024**.

El 28 de noviembre de 2024, la **Subdirección de Talento Humano** remitió, a través de correo electrónico, un **enlace** que contenía: Las carpetas correspondientes a las **resoluciones de incapacidades**, el **registro fotográfico**

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

de las incapacidades, y un archivo en **Excel** con la relación del **estado de las incapacidades** para los años solicitados.

No obstante, a pesar de lo anterior, **no se allegó** la información inicialmente solicitada relacionada con las **incapacidades pagadas, la gestión de cobro a las EPS y los reembolsos efectuados** por parte de las entidades prestadoras de salud.

Esta omisión ha impedido que el equipo auditor pueda realizar el análisis y revisión necesarios para verificar la **consistencia de los saldos reembolsados** como resultado de la gestión realizada por la entidad. Asimismo, ha sido imposible determinar los **saldos pendientes por recuperar** o en proceso de recuperación, así como la posible existencia de **reembolsos no efectuados** y/o la posible **prescripción de términos** que puedan haber impedido la recuperación de los montos correspondientes.

- No se obtuvo acceso a la información solicitada referente al listado de vacaciones pendientes por disfrutar, debido a las fallas y/o intermitencias presentadas en el aplicativo ORACLE. A pesar de la prórroga concedida por el proceso auditado, el 28 de noviembre de 2024, no se entregó la información requerida originalmente el 26 de septiembre de 2024.
- Con el fin de confirmar la adecuada segregación de funciones parametrizada en el sistema Oracle relacionada con los usuarios del área auditada quienes realizaron las altas y las bajas en el módulo de nómina de Oracle, a través de correo electrónico del 10 de octubre de 2024 se efectuó solicitud de información a la Subdirección de Información mediante el cual se requirió allegar las pantallas de los logs de auditoría con (*fecha y hora de creación, usuario que realizó el registro, transacción ejecutada y demás información relacionada con la creación del registro*), del módulo de nómina del sistema Oracle, información que no fue allegada a la OCI en el término solicitado, luego el día miércoles 16 de octubre de 2024 se realizó reiteración de la información solicitada donde tampoco se obtuvo respuesta por parte de la subdirección, posteriormente, ante la renuencia de la misma se reiteró por tercera vez el miércoles 23 de octubre de 2024 y a la fecha no fue enviada. Por lo que se evidencia una desviación con la disponibilidad de la información solicitada de manera reiterada por la Oficina de Control Interno y la cual imposibilitó al equipo auditor confrontar los datos solicitados.

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

- Durante el desarrollo de la auditoría, el equipo auditor no tuvo acceso a la información relacionada con los riesgos de seguridad de la información dentro del sistema de gestión de calidad DARUMA. En consecuencia, no fue posible realizar la revisión de los riesgos de seguridad de la información bajo la responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano.

Es relevante señalar que las omisiones mencionadas dificultan la obtención de evidencias suficientes y apropiadas para respaldar la veracidad de la información gestionada por el área auditada. Esta situación limita al equipo auditor en la formulación de una opinión objetiva y fundamentada, lo que puede resultar en una subestimación de riesgos operativos, financieros o de cumplimiento. A su vez, esto restringe la identificación oportuna de áreas de mejora dentro de la entidad, impidiendo la implementación de acciones correctivas adecuadas.

RESULTADO DE LA AUDITORÍA

Dentro del desarrollo de la auditoría, el equipo auditor ejecutó las siguientes actividades:

- **Seguimiento Riesgos de Gestión:**

En desarrollo de la auditoría por parte del equipo auditor se verificaron los riesgos de gestión que registra la Subdirección de Talento Humano, basados en el Manual de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades del Icfes, DES -MN002. Versión 003, así:

1. **Nombre del riesgo:** Posibilidad de incumplimiento en la liquidación de la nómina de planta

Código: GTH - RG01

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de incumplimiento en la liquidación mensual de la nómina de los cargos de la Planta del Icfes en las fechas programadas, presentación de inconsistencias y daño, adulteración o pérdida de datos asociados a la nómina.

Última modificación: 2024-04-30 11:15:41

Realizada por: Daniel Mauricio Briceño Bautista

Causas del riesgo:

- Por errores humanos del técnico administrativo en el registro mensual de novedades o ausencia de personal idóneo para reemplazar al responsable de la liquidación de nómina cuando se deba ausentar.
- Por fallas en las funcionalidades y/o desajustes en la parametrización del aplicativo que liquida la nómina mensualmente.
- Por fallas tecnológicas en la transmisión mensual de datos de la nómina con las entidades a cargo de la custodia de backup y/o por errores en conexiones de interfase con otros aplicativos administrativos y financieros, funcionalidades a cargo de la a cargo de la Dirección de Tecnología.

Controles Actuales

- **Revisar novedades de nómina:** El profesional a cargo de la liquidación de la nómina realiza la revisión mensual de todas las novedades ingresadas por el técnico en el sistema, mediante la parametrización y la validación de variables y rangos que forman parte de la liquidación de nómina, los cuales permiten la realización de auditorías de sistemas permanentes en cada una de las fases de liquidación de la nómina, En caso de desviación del control se tiene asignado un profesional espejo para reemplazar al responsable de liquidación de nómina, en caso de su ausencia.
- **Revisiones para detectar inconsistencias en funcionalidades del aplicativo de nómina.** El profesional responsable de liquidación de nómina realiza mensualmente revisiones, validaciones y seguimientos internos y externos de sistemas, que se generan con el aplicativo de nómina Oracle EBS Payroll y a través de la

generación periódica de copias de seguridad, con el fin de detectar y corregir inmediatamente las inconsistencias identificadas en las funcionalidades de los módulos del aplicativo que liquida la nómina mensualmente.

- **Validaciones a información enviada a SFC.** Validaciones a la información enviada a la Subdirección Financiera y Contable, a través de reportes generados por el aplicativo Oracle EBS Payroll y a los controles existentes, actualizaciones de bases de datos de producción a pruebas, al igual que la generación de copias de seguridad.

Periodicidad: Anual

Impacto: Menor (2)

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: **4 - Bajo**

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: **2 – Bajo**

- ↓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado; sin embargo, aunque el mismo no se materializó, debido a la gestión realizada por el área (liquidación manual de la nómina) dos de las tres causas establecidas para el riesgo se vieron afectadas con relación a los errores presentados en las novedades por las intermitencias en la funcionalidad del aplicativo de nómina en Oracle. A continuación, se relacionan los incidentes y solicitudes enviados a la mesa de servicios, desde septiembre de 2023 hasta junio de 2024:

Imagen 1 relación incidentes creados en la mesa de servicios

No. Mesa de Servicios	Fecha
IM-42008	27/11/2023
IM-45260	17/01/2024
RF-49041	19/02/2024
RF-49056	19/02/2024
RF-49443	23/02/2024
IM-49513	23/02/2024
IM-58305	30/05/2024
IM-59377	25/06/2024
IM-59636	4/7/2024
IM-45515	23/01/2024
IM-59636	21/06/2024

Fuente: Documentación suministrada por la STH

Con lo anterior, el proceso confirma que el día 8 de octubre en prueba de recorrido, no se ha dado solución a los incidentes presentados.

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

2. Nombre del riesgo: Posibilidad de incumplimiento de las normas de selección

Código: GTH - RG02

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de incumplimiento de las normas legales vigentes relacionadas con el procedimiento de selección y vinculación.

Última modificación: 2021-08-31 15:39:53

Realizada por: Carlos Arturo Becerra Corredor

Causas del riesgo:

- Por no realizar el estudio de derecho preferencial a encargo, previo al proceso de selección, por no aplicar pruebas de ley a candidatos y/o no realizar la publicación en el portal de Presidencia de la República y del ICFES.
- Por vincular personas que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos en el Manual de Funciones para el empleo, que no aporten la documentación requerida y/o examen médico de ingreso y/o que no exista acto administrativo o acta de posesión correspondiente o sin realizar afiliaciones a seguridad social.

Controles Actuales

- Verificar requisitos para el encargo.
- Verificar requisitos del Manual de Funciones en la vinculación.

Descripción del Control

- Realizar el estudio y la verificación del cumplimiento de requisitos necesarios para el encargo, al igual que las actividades establecidas en el procedimiento GTH-PR001 Selección, vinculación e inducción de personal."
- Realizar la estricta verificación del cumplimiento de requisitos establecidos en el Manual de Funciones y los de ley cuando se realice un proceso de selección y vinculación."

Periodicidad: Anual

Impacto: Menor (2.00)

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: 8 - Moderado

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: 2 – Bajo

↓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado. Sin embargo, aunque el mismo no se materializó, debido a que el proceso efectúa el estudio de derecho preferencial a los encargos en aras de determinar se existen funcionarios al interior de la Entidad que cumplan con los requisitos establecidos, se evidenció de acuerdo con la muestra seleccionada por el equipo auditor que en dos vacantes definitivas y de acuerdo con la fecha de generación de la vacante los avisos no se efectuaron en oportunidad de tiempo como lo establece el procedimiento interno de “SELECCIÓN, VINCULACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL”. Por lo que, se solicita al proceso auditado robustecer los controles implementados al interior del área, de acuerdo con los plazos definidos para su publicación.

3. **Nombre del riesgo:** Posibilidad de no contar con capital humano idóneo

Código: GTH-RG03

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de no contar con una base de capital humano idóneo, motivado, debidamente capacitado y con las competencias necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Última modificación: 2024-04-24 09:07:43

Realizada por: Carlos Arturo Becerra Corredor

Causas del riesgo:

- Falta de interés en las actividades de Bienestar e Incentivos o de Capacitación, compromisos laborales imprevistos o presentación de situaciones personales repentina.

Controles Actuales

- Concientizar beneficios

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

Descripción del Control

- Efectuar campaña de concientización de beneficios e impacto de las capacitaciones y Actividades de Bienestar

Periodicidad: Anual

Impacto: Menor (2.00)

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: 4 - Bajo

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: 2 – Bajo

↓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado. No se presentó materialización de este, sin embargo, se evidenció que la causa del riesgo se puede ver afectada en el desinterés de las actividades de capacitación programadas por el área de Talento Humano, por lo que se recomienda al área, crear mecanismos internos de control robustas a fin de asegurar una alta participación en el personal de planta en las capacitaciones programas, implementando políticas que incentiven la asistencia a las capacitaciones para el desarrollo profesional del personal.

4. Nombre del riesgo: Posibilidad de retiro de personal de planta

Código: GTH-RG04

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de retiro del personal de planta, con nuevos conocimientos, competencias y formación académica proporcionada por el Instituto.

Última modificación: 2021-08-31 15:45:17

Realizada por: Carlos Arturo Becerra Corredor

Causas del riesgo:

- Nuevas oportunidades laborales en el entorno o condiciones internas de trabajo que generan insatisfacción.
- Falta de interés en las actividades de Bienestar e Incentivos o de Capacitación, compromisos laborales imprevistos o presentación de situaciones personales repentina.

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

Controles Actuales

- Medición de clima

Periodicidad: Anual

Responsable de evaluar controles: Iveth Bibiana Munar Escamilla

Impacto: Menor (2.00)

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: 8 - Moderado

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: 2 – Bajo

↓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado. No se presentó materialización de este, sin embargo, se evidenció que la segunda causa del riesgo descrita, se puede ver afectada por el desinterés en las actividades de capacitación programadas por el área de Talento Humano, por lo que se recomienda al área, crear mecanismos internos de control robustas a fin de asegurar una alta participación particularmente en los funcionarios de planta en las capacitaciones organizadas por el área, implementando políticas que incentiven la asistencia a las capacitaciones para el desarrollo profesional del personal.

5. Nombre del riesgo: Posibilidad de incumplir normatividad del SGSST.

Código: GTH-RG05

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de incumplir la normatividad vigente relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Última modificación: 2021-08-31 15:42:46

Realizada por: Carlos Arturo Becerra Corredor

Causas del riesgo:

- Por falta de actualización en la nueva normatividad y/o incumplimiento de normas legales y recomendaciones internas acerca del SST, por parte del profesional responsable del SST o por parte de los trabajadores.

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

Controles Actuales

- Revisión permanente de normatividad en SGSST.

Periodicidad: Anual

Impacto: Menor(2.00)

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: 4 - Bajo

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: 2 – Bajo

✓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado y es efectivo. No se presentó materialización del riesgo.

6. Nombre del riesgo: Posibilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes y Enfermedad Laboral

Código: GTH-RG06

Estado: Supervisión

Responsable: Carlos Arturo Becerra Corredor

Descripción del riesgo: Posibilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Última modificación: 2021-08-31 15:44:28

Realizada por: Carlos Arturo Becerra Corredor

Causas del riesgo:

- Prevención inadecuada o falta de implementación de controles sobre los riesgos y peligros en los espacios de trabajo.
- Deficiencias en las actividades de promoción, prevención y manejo de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores.

Controles Actuales

- Investigaciones de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Periodicidad: Anual

Impacto: Menor(2.00)

Nivel de riesgo inherente - Riesgos de Gestión: 8 - Moderado

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

Nivel de riesgo residual - Riesgos de Gestión: 2 – Bajo

- ✓ **Conclusión:** El riesgo tiene un diseño adecuado y es efectivo. No se presentó materialización del riesgo.

SEGUIMIENTO A RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En desarrollo de la auditoría, el equipo auditor no tuvo acceso a los riesgos de seguridad de la información dentro del sistema de gestión de calidad DARUMA, por tal razón no se revisaron los riesgos de seguridad de la información a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

PLANES DE MEJORA

Con el fin de garantizar el cumplimiento a los compromisos establecidos por la Subdirección de Talento Humano por medio de los planes de mejora, en relación con las actividades establecidas, fechas de vencimiento, avances alcanzados y determinar la eficacia de las acciones correctivas, estado y metas u observaciones en el avance en su ejecución derivadas de las no conformidades y oportunidades de mejora identificadas en auditorías internas e informes de Ley, el equipo auditor realizó la validación a estos planes identificando lo siguiente:


Pública

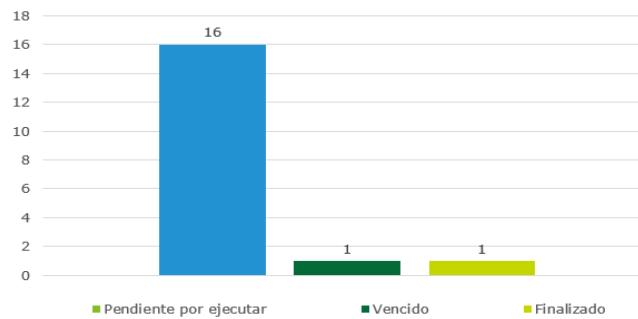
Clasificada

Reservada
Tabla No. 1 Relación planes de mejora

Dependencia	Nombre	Origen	Nº de Acción o actividad	Fecha planeada de cierre
Subdirección de Talento Humano	PA230-166	Auditoría Interna de Gestión	01	Pendiente por ejecutar
	PA230-168	Auditoría Interna de Gestión	01	Pendiente por ejecutar
	PA230-169	Auditoría Interna de Gestión	01	Vencido
	PA240-011	Auditoría Interna de Gestión	02	Pendiente por ejecutar
	PA240-012	Auditoría Sistemas de Gestión	01	Pendiente por ejecutar
			02	Pendiente por ejecutar
	PA240-005	Auditoría Interna de Gestión	2	Pendiente por ejecutar
	PA230-134	Informe de Ley y Seguimiento	01	Finalizado
	PA230-170	Auditoría Sistemas de Gestión	01	Pendiente por ejecutar
	PA240-038	Informe de Ley y Seguimiento	1	Pendiente por ejecutar
			2	Pendiente por ejecutar
	PA240-062	Informe de Ley y Seguimiento	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-072	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-073	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-074	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-075	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-076	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-077	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-078	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar
	PA240-079	Auditoría Interna de Gestión	1	Pendiente por ejecutar

Fuente: Registro de Planes de Mejora en Darum

Cabe aclarar que los planes con estado “Pendiente por ejecutar” corresponden a planes que, se encuentran dentro de los tiempos programados para realizar las acciones establecidas en los mismos, sin embargo, al observar la siguiente gráfica, se puede identificar que en su mayoría están pendientes de ejecución:

Grafica No. 1
PLANES DE MEJORA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Estado de los 18 planes de mejora a noviembre de 2024

Fuente: Propia

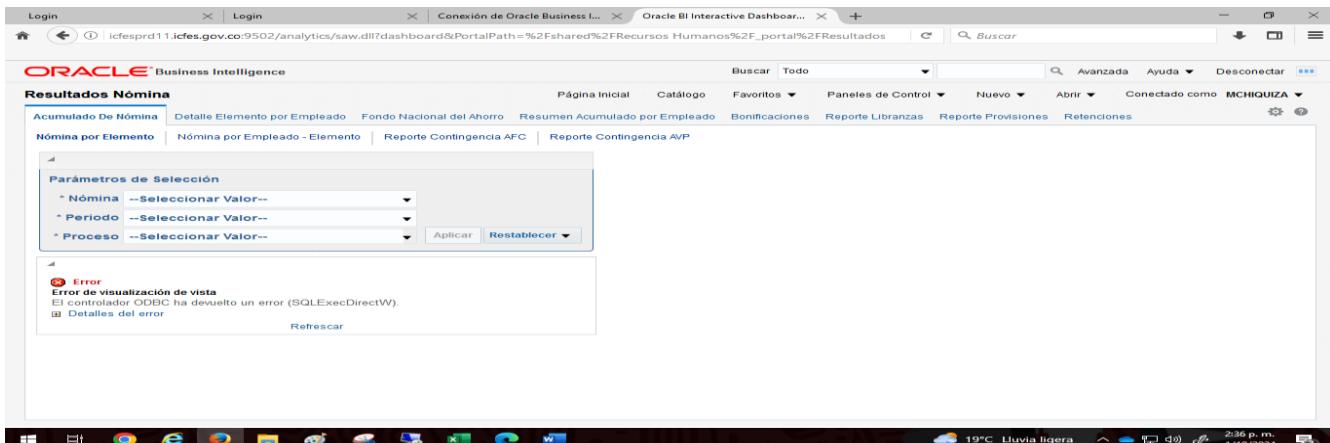
 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada

En base a la gráfica presentada, se sugiere dar prioridad al plan vencido con el objetivo de concluirlo en su totalidad. Asimismo, se recomienda priorizar la ejecución de los pendientes próximos a su vencimiento, a fin de evitar el incumplimiento de los plazos establecidos según el cronograma previsto para su ejecución.

↓ **VACACIONES PENDIENTES POR DISFRUTAR A 31-08-2024**

La Subdirección de Talento Humano no allegó la información solicitada por el equipo auditor, con la relación a las vacaciones que se encuentran pendientes por disfrutar del personal de planta de la entidad, ya que el aplicativo no arrojó la información para su visualización, debido a las fallas y/o intermitencias del aplicativo ORACLE.

Imagen No. 2 Pantalla con generación del error en Oracle



Fuente: Imagen suministrada por la Subdirección de Talento Humano.

↓ **RELACIÓN DE FUNCIONARIOS VINCULADOS**

Durante la prueba de recorrido realizada el 8 de octubre de 2024, se procedió con la revisión y análisis de los expedientes físicos (carpetas laborales) de 5 servidores de planta quienes se vincularon a la entidad conforme a la muestra seleccionada por el equipo auditor, con el propósito de confirmar el trámite efectuado y la adecuada vinculación de los días de afiliación a seguridad social y parafiscales, de acuerdo con lo estipulado en el procedimiento interno del proceso auditado.

↓ RELACIÓN DE FUNCIONARIOS DESVINCULADOS

Con el fin de validar la gestión de las desvinculaciones de los servidores públicos, se solicitó la información con relación a las fechas de los ingresos y retiros, una vez obtenidos estos datos se realizó muestra aleatoria para revisar el detalle de las desvinculaciones y vinculaciones a través de una prueba de recorrido realizada el día 8 de octubre de 2024. Ahora bien, realizada la consulta de la muestra seleccionada se pudo identificar datos personales y fechas de retiro, sin embargo, con el propósito de confirmar la adecuada segregación de funciones parametrizada en el sistema y los usuarios autorizados para efectuar registros en el sistema, se solicitó a la Subdirección de Información SI, las pantallas de los logs de auditoría relacionados con las altas y las bajas de los usuarios; información que no se remitió a la OCI, por lo tanto, no se logró realizar la prueba planeada.

▪ LIQUIDACIONES DEFINITIVAS

Con el fin de verificar que las liquidaciones definitivas de los colaboradores retirados del ICFES cumplan con la normativa aplicable, tanto interna como externa, la Oficina de Control Interno solicitó a la Subdirección de Talento Humano el universo de exfuncionarios que laboraron en la entidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 31 de agosto de 2024, de acuerdo con el corte de la auditoría. Una vez obtenida la información del área auditada, se aplicó la metodología de muestreo aleatorio sobre la población de personal desvinculado (29 exfuncionarios), obteniendo una muestra de 4 personas, cuya información se detalla a continuación en la siguiente tabla:

Tabla No. 2

No. Resolución	Fecha Resolución	Identificación	Nombres y Apellidos	Cargo a la fecha de retiro	Grado	Fecha ingreso	Fecha Retiro	Fecha posesión último cargo
000534	10/13/2023	1082906011	LAURA MILENA MEJIA RODRÍGUEZ	Subdirector de Área	02	2/16/2018	10/1/2023	4/11/2023
000126	3/21/2024	80052975	HANS RONALD NIÑO GARCÍA	Subdirector de Área	02	10/26/2020	1/28/2024	10/26/2020
000163	4/10/2024	45441455	EVELYN JULIO ESTRADA	Jefe Oficina Asesora	04	5/19/2023	3/10/2024	5/19/2023
000222	5/20/2024	1032393354	LORENA CATALINA RAMÍREZ DUQUE	Jefe Oficina Asesora	04	10/10/2022	4/22/2024	4/8/2024

Fuente: Propia

De acuerdo con la información anterior, se realizó el recálculo a los aspectos sujetos de liquidación por cada una de las personas obtenidas en la muestra, una vez obtenidos estos resultados, se compararon contra las liquidaciones definitivas reportadas por la Subdirección de Talento Humano. A continuación, se relaciona el resumen de los resultados de la prueba realizada, así mismo, los aspectos tenidos en cuenta para el recálculo y el resumen de la validación del porcentaje tenido en cuenta para la retención en la fuente, en la tabla No. 5:

Tabla No. 3 Relación recálculo liquidaciones definitivas

Identificación	Cargo	Grado	Fecha ingreso	Fecha Retiro	Recálculo de aspectos liquidados						Validación % Retefuente
					Indemnización de Vacaciones	Prima de Vacaciones	Bonificación especial de recreación	Bonificación por servicios prestados	Prima de Servicios	Prima de Navidad	
1082906011	Subdirector de Área	02	2/16/2018	10/1/2023	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
80052975	Subdirector de Área	02	10/26/2020	1/28/2024	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45441455	Jefe Oficina Asesora	04	5/19/2023	3/10/2024	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1032393354	Jefe Oficina Asesora	04	10/10/2022	4/22/2024	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Propia

Resultado de lo anterior, se identificó que las liquidaciones definitivas realizadas por la Subdirección de Talento Humano se realizan de manera adecuada en cumplimiento a los parámetros y/o criterios utilizados para su liquidación.

↓ **INCAPACIDADES PAGADAS, GESTIÓN DE COBROS Y REEMBOLSOS**

En este punto, se presentó una limitación relacionada con la solicitud de información sobre incapacidades pagadas, gestión de cobro de incapacidades a las EPS y reembolsos de incapacidades por parte de las EPS para los períodos 2021, 2022 y 2023. Aunque el 28 de noviembre se remitieron por correo electrónico carpetas con resoluciones de incapacidades, registros fotográficos de incapacidades y un archivo en Excel con el estado de incapacidades de las vigencias solicitadas, no se proporcionó la información específica sobre la gestión de cobro de las incapacidades a las EPS y los reembolsos efectuados por los prestadores de salud. Esta omisión impidió al equipo auditor realizar la revisión y análisis de la gestión y los rubros recuperados por parte del Icfes durante las últimas tres vigencias.

▪ **VACANTES DE PLANTA OCTUBRE 2023 A AGOSTO 2024**

Se realizó el análisis y verificación del Plan Anual de Vacantes, con el propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, a través del cual, se detalló la información de los empleos de carrera administrativa para la provisión de 66 vacantes definitivas que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024, la Resolución 000515 de 2021 reconoció el gasto y ordenó un pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la realización de un proceso de selección, el cual se encuentra en ejecución.

Imagen No. 3

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Asesor	Uno (1)
Profesional	Cincuenta y tres (53)
Técnico	Diez (10)
Asistencial	Dos (2)
Total	Sesenta y seis (66)

Fuente: STH

Ahora bien, en atención a las vacantes de planta con fecha del 30 de septiembre de 2024, el equipo auditor revisó la información allegada por el auditado en la primera solicitud de información, a través del cual se remitió una relación de 17 vacantes a proveer, a través del cual se identificaron vacantes con hasta 378 días sin cubrir.

Tabla No. 4 Relación de vacantes STH

No.	TIPO VACANTE	DENOMINACIÓN EMPLEO	GRADO	TIPO	NIVEL	DEPENDENCIA	FECHA EN QUE SE GENERA LA VACANTE	# DE DIAS
1	DEFINITIVA	SECRETARIO GENERAL	03	LNR	DIRECTIVO	SECRETARÍA GENERAL	24/09/2024	6
2	DEFINITIVA	SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	LNR	DIRECTIVO	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	22/01/2024	252
3	DEFINITIVA	SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	LNR	DIRECTIVO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE APLICACIONES	11/03/2024	203
4	DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	LNR	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	14/12/2023	291
5	DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	CA	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO	18/09/2023	378
6	DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	2/01/2024	272
7	DEFINITIVA	CONDUCTOR MECANICO	01	CA	ASISTENCIAL	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES	1/07/2024	91
8	DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	OFICINA CONTROL INTERNO	27/06/2024	95
9	DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	5/07/2024	87
10	DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	21/06/2024	101
11	DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL - UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	20/08/2024	41
12	DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	04	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	30/07/2024	62
13	DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	17/08/2024	44
14	TEMPORAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	2/09/2024	28
15	TEMPORAL	GESTOR DE PRUEBAS	03	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	1/08/2024	60
16	DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	16/09/2024	14
17	DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	1/08/2024	60

Fuente: Información suministrada por la STH

Con base en la tabla precedente, el equipo auditor procedió a seleccionar una muestra aleatoria de las vacantes definitivas, para lo cual se solicitó, mediante correo electrónico fechado el 21 de octubre de 2024, la entrega de los avisos correspondientes para llevar a cabo la verificación del Derecho Preferencial en relación con los encargos respectivos.

Tabla No. 5 Relación vacantes de Carrera Administrativa

TIPO VACANTE	DENOMINACIÓN EMPLEO	GRADO	TIPO	NIVEL	DEPENDENCIA	FECHA EN QUE SE GENERA LA VACANTE
DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	CA	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO	18/09/2023
DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	2/01/2024
DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	5/07/2024
DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	21/06/2024
DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	04	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	30/07/2024
DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	17/08/2024

Fuente: Muestra selecciona OCI

En consecuencia, el proceso auditado remite los soportes del estudio de derecho preferencial a encargo, en el formato Código: GTH-FT004, para determinar si hay funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos para ser encargados. Estos soportes fueron analizados por el equipo auditor con el propósito de verificar los plazos y la oportunidad de los avisos de vacantes para suplir los encargos por los funcionarios interesados en ocupar las mismas. En entrevista con el proceso auditado se manifestó: que debido a la experticia y tecnicidad de los cargos no ha sido posible suplir la totalidad de estos, asimismo, para los cargos de LNR los soportes de correos electrónicos fueron suministrados mes a mes para conocimiento y trámite para que fueran provistos por la Dirección General, ya que este tipo de contratación no depende directamente de la Subdirección de Talento Humano.

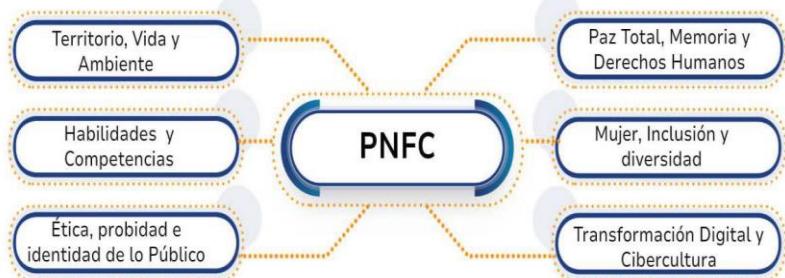
■ **APROBACIÓN PIC 2024**

Revisada la información allegada por el proceso auditado, se observó que, a través del Comité Institucional Gestión y Desempeño con fecha del 26 de enero de 2024, se sometió a aprobación el Plan de Acción Institucional 2024 y Planes MIPG 2024 en aras de fortalecer a los servidores en conocimiento e innovación, la creación de valor público, transformación digital, la probidad y ética de lo público, como cimiento del perfil del servidor público bajo los principios de integridad y legalidad entre otros, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Ahora bien, se evidenció que el área como responsable de la ejecución y seguimiento presentó el Plan Institucional de capacitación PIC 2024 con el propósito de fortalecer las competencias laborales del personal de la Entidad, en el cual se



prioriza las temáticas de capacitación y formación del gobierno que cuenta con seis ejes temáticos a tener en cuenta en cada una de las jornadas.

Imagen No. 5 Ejes temáticos de capacitaciones

Fuente: Subdirección de Talento Humano - PIC 2024

Revisada la documentación proporcionada por el área, se observó a detalle la programación de jornadas de capacitación específicamente para los funcionarios de planta de la entidad garantizando así la calidad en función de las necesidades específicas tanto de los servidores como de la entidad, y aprovechando de manera óptima los recursos disponibles para este fin.

Sin embargo, de acuerdo con la información analizada se identificó una baja motivación e interés en participar en estas actividades por parte de los funcionarios, máxime cuando la entidad por razones presupuestales priorizó estas capacitaciones para los empleados con derechos de carrera administrativa. Así las cosas, se revisaron y analizaron las 16 capacitaciones relacionadas por la Subdirección de Talento Humano, a continuación, se relacionan las gráficas 1 y 2 correspondientes a las capacitaciones que fueron sujetas a ejecución presupuestal y las cuales tuvieron menos participación:

Grafica No. 2

Fuente: Propia

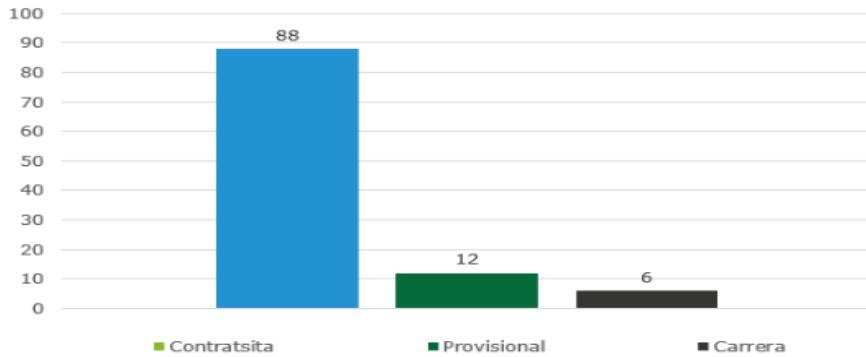

Pública

Clasificada

Reservada
Grafica No. 3

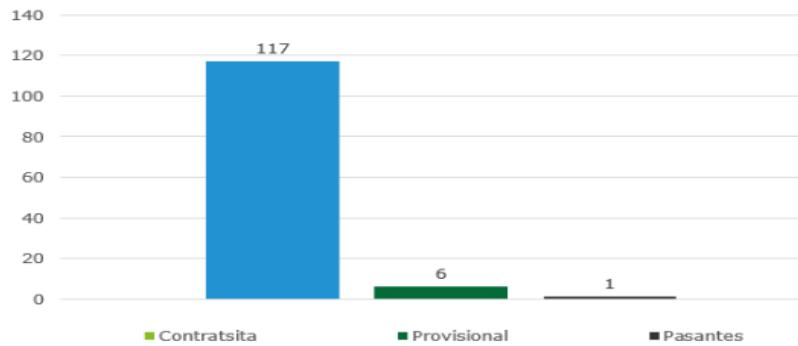
Fuente: Propia

En relación con las jornadas de inducción institucional, la primera realizada el 1 de febrero de 2024 y la segunda el 29 de abril de 2024, ambas lideradas por la Subdirección de Talento Humano, se observó que, aunque la participación fue mayoritariamente del personal contratista, también se identificó una baja participación e integración de los funcionarios de planta en dichas jornadas, como se puede evidenciar en las gráficas No. 3 y 4 a continuación:

Grafica No. 4
JORNADA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL 1 2024
Estado de los 106 asistentes

Fuente: Propia



	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

*Grafica No. 5***JORNADA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL 2 2024****Estado de los 124 asistentes***Fuente: Propia*

En consecuencia, la Oficina de Control Interno, recomienda que a través del proceso auditado se implementen estrategias efectivas para aumentar la participación particularmente de los funcionarios de planta, asegurando una mejor adaptación e integración del personal, así como controles que aumenten la difusión sobre la importancia y los beneficios de las capacitaciones a través de diversos canales internos como boletines informativos, correos electrónicos entre otros.

■ CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Una vez allegada y verificada la información remitida por el área auditada, se tiene que cada uno de los líderes de los procesos han suscrito los acuerdos de gestión con un desempeño en la gestión óptima, en pro del cumplimiento a los objetivos institucionales propuestos por la entidad.

Igualmente, de acuerdo con la evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, se evidencia que para el segundo semestre 2023 se obtuvo un puntaje en el cumplimiento de las actividades de 97,76% y primer semestre 2024 de 98,50% y a la fecha se mantiene con un nivel sobresaliente del 98,24% lo que permite identificar fortalezas y áreas de mejora de cada funcionario, promoviendo un desarrollo profesional continuo y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

FORTALEZAS

Se observa una fortaleza significativa en el avance del informe relacionado con el rediseño institucional y el estudio de cargas laborales, dado que este demuestra una estrategia sólida y bien estructurada para optimizar la eficiencia y efectividad de la entidad. Este enfoque busca ajustar la estructura organizacional a un entorno laboral más saludable, con un enfoque particular en el bienestar del personal, lo cual puede contribuir al fortalecimiento de los objetivos institucionales.

Si bien se han generado recomendaciones para mejorar en el estudio de cargas laborales, es relevante señalar que desde el área correspondiente se ha venido trabajando de manera continua en el fortalecimiento y avance de estas acciones, con el fin de materializar los objetivos propuestos en el rediseño, en beneficio de la entidad.

NO CONFORMIDADES

No Conformidad No. 1: Afiliaciones extemporáneas a la seguridad social y aportes parafiscales: Se evidenció debilidad en el proceso de afiliación a la seguridad social dentro de los términos establecidos en el procedimiento interno de la Entidad GTH -PR005 versión 2, actividad 5: "Realizar afiliaciones al sistema de seguridad social" el cual indica "*Realizar las nuevas afiliaciones de seguridad social correspondientes a: salud, caja de compensación familiar, Fondo Nacional de Ahorro y ARL. Si el funcionario no está cotizando a un fondo de pensión, se debe realizar la afiliación.* *Tiempo asignado: Dos días hábiles*".

Lo anterior, debido a que durante la prueba de recorrido realizada el 8 de octubre de 2024, se procedió con la revisión y análisis de los expedientes físicos (carpetas laborales) de 5 servidores de planta, conforme con la muestra seleccionada. A través de este análisis, se identificaron días de afiliación a seguridad social y parafiscales fuera de los plazos establecidos para 4 de los 5 colaboradores, en contraposición con lo dispuesto en el procedimiento interno del proceso auditado, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla No. 6 relación afiliaciones extemporáneas

IDENTIFICACIÓN	FECHA INGRESO	CAJA DE COMPENSACIÓN	DIAS EXTEMPORANEOS	CESANTIAS	DIAS EXTEMPORANEOS	SALUD	DIAS EXTEMPORANEOS
67039889	9/10/2023	12/10/2023	COLSUBSIDIO	1 día hábil	9/10/2023	FONDO NACIONAL DELAHORRO	0
1032361658	23/01/2024	26/01/2024	COLSUBSIDIO	1 día hábil	1-02-2024	FONDO NACIONAL DELAHORRO	0
43585746	26/02/2024	21/03/2024	COLSUBSIDIO	18 días hábiles	27/02/2024	FONDO NACIONAL DELAHORRO	0
15373929	2/05/2024	2/05/2024	COLSUBSIDIO	0	13/06/2024	FONDO NACIONAL DELAHORRO	26 días hábiles
							2/05/2024
							SURA
							0

Fuente: tabla realizada por el equipo auditor de la OCI

Una vez analizada la información anteriormente mencionada, se evidenció que el 80% de la muestra realizada presentó retrasos en afiliaciones de algunas de las entidades prestadoras de servicios a seguridad social y parafiscales.

Adicionalmente, de acuerdo con la solicitud de radicación de novedades masivas a salud a la EPS Sanitas la cual incluía la solicitud del usuario con cédula de ciudadanía 1032361658, se identificó que el proceso auditado formalizó el trámite de la novedad el día 24 de enero de 2024 para los colaboradores que ingresaron a laborar a la entidad entre el 22 y el 23 de enero del año en mención. No obstante, la EPS remitió certificado de radicación con fecha del 30 de enero de 2024, lo que implica que la novedad fue registrada entre 3 y 4 días posteriores a su ingreso de acuerdo con lo contenido en el procedimiento interno en mención, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla No. 7 relación solicitud afiliaciones masivas colaboradores

VALIDACIÓN AFILIACIONES SEGURIDAD SOCIAL				
IDENTIFICACIÓN	FECHA INGRESO	SALUD		DIAS EXTEMPORANEOS
11226503	22/01/2024	30/01/2024	SANITAS	4 días hábiles
1117513872	22/01/2024	30/01/2024	SANITAS	4 días hábiles
28542786	23/01/2024	30/01/2024	SANITAS	3 días hábiles

Fuente: Tabla realizada por el equipo auditor de la OCI

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS: La Subdirección de Talento Humano, mediante Radicado No.: 202430004276 del 06 de diciembre de 2024 entregó respuesta donde se manifestó lo siguiente:

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

RESPUESTA 1.

"No Conformidad No. 1: Afiliaciones extemporáneas a la seguridad social y aportes parafiscales. De manera atenta, nos permitimos responder a la No Conformidad No. 1 relacionada con el proceso de afiliación a la seguridad social dentro de los términos establecidos en el procedimiento interno del Icfes GTH-PR005 versión 2, actividad 5. Tiempo asignado: dos días hábiles.

Afiliaciones a Colsubsidio Caja de Compensación Familiar: Si bien en la actividad se asignaron dos días hábiles para la afiliación, estas se deben realizar en la página de Colsubsidio directamente en el aplicativo que tiene dispuesta la caja de compensación. Por tal razón, se informa que el día del ingreso del funcionario se realiza esa labor, sin embargo, evidenciamos que, cuando surgen intermitencias en el servicio de Internet, el aplicativo no toma la afiliación, algo que ha sucedido de manera frecuente, motivo por el cual se deben realizar varios intentos para realizar las afiliaciones. Ahora bien, en el caso particular de la servidora pública identificada con cédula No. 43.585.746, el aplicativo, sin explicación alguna, no admitía esa afiliación y, dado que el Instituto ya no cuenta con el mensajero que realizaba esa labor, se continuó con la afiliación en la plataforma, hasta que se logró realizar. Queda claro que la labor de afiliación sí se realizó en el tiempo que corresponde, pero no fue efectiva por los motivos expuestos y que esto no afecta de ninguna manera la prestación del servicio de la caja ni tampoco el pago.

Afiliaciones al Fondo Nacional del Ahorro: Se deja claro que la afiliación se realiza el mismo día del ingreso del funcionario. El radicado corresponde netamente al manejo del Fondo Nacional del Ahorro que programa a sus asesores con visitas que deben ser agendadas, lo cual sucede normalmente una vez por mes y sólo a disposición de la agenda del asesor.

Aunque el Fondo Nacional del Ahorro dispuso en su plataforma la opción de afiliación en línea, que aún presenta muchas fallas, los funcionarios en su mayoría no han podido realizarla por ese medio y, dado que el Instituto hace años no cuenta con el servicio de mensajero y esa función no está dentro de las establecidas en la Subdirección de Talento Humano, se espera la visita del asesor del FNA para la radicación de la afiliación que no afectó en ningún momento la prestación del servicio del FNA, ni el pago respectivo.

Afiliaciones a Sanitas: Cuando las Entidades Promotoras de Salud no tienen dispuesta la plataforma para realizar estas novedades, como es el caso de Sanitas, se recurre al servicio de asesor que ellos prestan, quien realiza las afiliaciones. Cabe señalar que la EPS tuvo que cambiar al asesor que atendía las afiliaciones en el Icfes. Así las cosas, el tiempo de

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002	
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

asignación del nuevo asesor por parte de la EPS, no fue inmediato. Por lo que tan pronto designaron al señor Dicson Eduardo Jacanamijoy Jansasoy como asesor, se hizo el envío respectivo de las novedades de ingreso y se lograron realizar las afiliaciones respectivas. Es importante señalar que no se vio afectada la prestación del servicio de la EPS ni el pago de los aportes.

En virtud de lo anterior, no aceptamos la presente No Conformidad, toda vez que la Subdirección de Talento Humano ha realizado las labores de afiliación en los tiempos establecidos. Sin embargo, se han presentado situaciones ajenas a la Subdirección y al Instituto, por lo que debemos articular con las situaciones que se presenten en las otras entidades y que afectan los servicios de afiliación. A pesar de todos los inconvenientes en las afiliaciones, se ha realizado la labor sin afectación alguna al servicio integral de seguridad social y parafiscal, ni tampoco afectación al pago”

Una vez efectuado el análisis de la respuesta, la Oficina de Control Interno se aceptan parcialmente las objeciones planteadas por el proceso auditado en el informe preliminar, razón por la cual, se decide mantener la No Conformidad, respecto al tiempo de afiliaciones a la Caja de Compensación Familiar:

Si bien es cierto que, se presentaron demoras debido a las intermitencias en las afiliaciones, es responsabilidad de la Subdirección garantizar que estas actividades se realicen de manera preventiva y en estricto cumplimiento de los términos establecidos en el procedimiento interno. Esto incluye asegurar la ejecución oportuna de las afiliaciones de los aportes parafiscales, adoptando medidas proactivas para prevenir retrasos y fortalecer la coordinación con las entidades correspondientes.

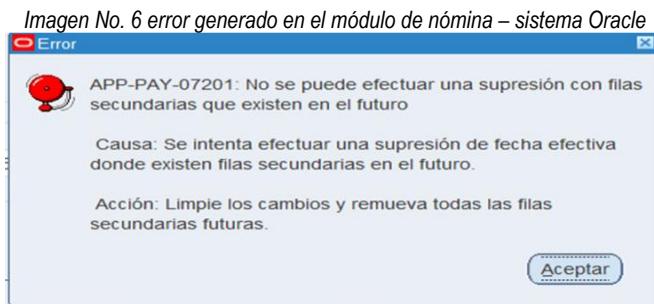
No Conformidad No. 2: Errores en el proceso de desvinculación del personal en el módulo de nómina sistema Oracle: Se identificó debilidad en el proceso de desvinculación de colaboradores en el módulo de nómina de acuerdo con el procedimiento interno de la Entidad GTH -PR005 versión 2, actividad 21: “registrar la novedad del retiro” la cual indica “*Registrar la novedad de retiro en el sistema de nómina, teniendo en cuenta la Resolución de desvinculación con el Instituto. Tiempo asignado: Hasta un día hábil*”; toda vez que, se identificó que un exfuncionario quien pertenecía a la subdirección financiera y contable laboró en la entidad hasta el 1 de octubre de 2023 y aproximadamente trece meses después no se ha realizado el retiro del sistema debido al error generado en el módulo al momento de realizar la

 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada

correspondiente desvinculación De acuerdo con lo manifestado por el proceso, el exfuncionario presenta una marcación en el sistema para evitar que sea incluido en la liquidación y pagos de nómina. Sin embargo, a la fecha de ejecución de la auditoría, no se ha podido dar de baja al exfuncionario en el sistema, a pesar de que se han realizado múltiples solicitudes a la mesa de ayuda, sin obtener una solución definitiva.

Por lo anterior, se hace necesario compartir esta no conformidad con la Subdirección de Información, debido a que se ha evidenciado un incumplimiento de lo establecido en el procedimiento “Gestión de Incidentes de Tecnología” (Código: GTI-PR020, Versión: 001), dado que, a la fecha de la auditoría, esta Subdirección no ha proporcionado una solución al incidente reportado por la Subdirección de Talento Humano (STH).

A continuación, se relacionan las dos imágenes correspondientes al error arrojado en el módulo de nómina en Oracle y a la gestión realizada por la Subdirección:



Fuente: Información suministrada por la STH

Imagen No. 7 correo enviado por la STH a la mesa de servicios notificando fallas en el sistema



 Icfes	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

Ánalisis de las Observaciones Planteadas: La Subdirección de Talento Humano, mediante Radicado No.: 202430004276 del 06 de diciembre de 2024 entregó respuesta donde se manifestó lo siguiente:

RESPUESTA 2.

“No Conformidad No. 2: Errores en el proceso de desvinculación del personal en el módulo de nómina sistema Oracle. Es importante señalar que la Subdirección de Talento Humano realizó el reporte correspondiente de esta incidencia en el proceso de desvinculación del personal en el Módulo de Nómina del Sistema Oracle a los consultores de la Subdirección de Información, con copia a la Secretaría General y al Director de Tecnología e Información. En dicho informe se incluye una descripción detallada del inconveniente presentado, acompañada del pantallazo del mensaje generado por el sistema, con el propósito de brindar los insumos necesarios para facilitar la solución al problema identificado en el módulo de nómina. Así mismo, aclaramos que, de acuerdo con los procedimientos internos de la Entidad, la administración, soporte técnico y resolución de incidentes relacionados con el sistema Oracle, son responsabilidad de la Subdirección de Información y no de la Subdirección de Talento Humano.

En consecuencia, **la solución de la incidencia reportada corresponde exclusivamente a dicha dependencia**, dado que son ellos quienes cuentan con las herramientas técnicas y el acceso necesario para atender y corregir las fallas del Sistema Oracle.

En virtud de lo anterior, no aceptamos la presente No Conformidad compartida, toda vez que la Subdirección de Talento Humano ha accionado en estricto apego a los lineamientos establecidos, cumpliendo con el deber de reportar oportunamente la incidencia, proporcionando la información requerida y realizando las gestiones necesarias dentro de su ámbito de competencia para lograr su resolución”.

Una vez efectuado el análisis de la respuesta, la Oficina de Control Interno no acepta las objeciones planteadas por el proceso auditado en el informe preliminar, razón por la cual, se decide mantener la No Conformidad, en razón a que:

Teniendo en cuenta los argumentos presentados por la Subdirección de Talento Humano, es importante tener en cuenta que esta área es responsable de administrar las actividades que le corresponden en el aplicativo para el cumplimiento de sus funciones específicas. Por su parte, la Dirección de Tecnología de la Información tiene la responsabilidad de custodiar y administrar las funcionalidades del módulo, asegurando el adecuado funcionamiento y disponibilidad del sistema.



INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

Sin embargo, se evidencia que los inconvenientes presentados en el sistema no han sido resueltos de manera efectiva debido a la falta de articulación entre ambas subdirecciones. Estas incidencias afectan la operatividad y la eficacia de los procesos que dependen del sistema. Es importante que dichas dependencias trabajen de manera coordinada y establezcan un plan de acción conjunto para identificar, priorizar y solucionar de manera definitiva los problemas técnicos y operativos.

Así mismo, es relevante tener en cuenta lo indicado en la “Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (Mipg)” relacionada con la interrelación entre procesos a través del cual reitera que:

“(...) En este punto, es importante tener en cuenta que, aunque puede haber distintos actores involucrados en la ejecución de un proceso, ya que dentro de él se realizan múltiples actividades clave, la responsabilidad de su adecuada operación recae sobre una o varias personas, es decir, que no solo los directamente involucrados en los procesos son los únicos responsables, también lo son quienes deben rendir cuentas de la adecuada operación de estos.

(...) Una vez se han identificado los procesos, se debe mapear la interrelación de estos. Esta tarea se vuelve fundamental porque, de esta manera, es posible identificar cómo se relacionan y establecer una relación de precedencias entre estos, lo que, a su vez, será útil para identificar entradas, salidas y requisitos de los procesos de la entidad. Una relación de precedencias hace referencia a aquellos procesos que deben realizarse de manera secuencial y que, por lo tanto, requieren que un proceso se finalice o una parte del proceso se finalice para poder iniciar otro.

Uno de los errores más comunes que se presentan en la gestión de las entidades es que se piensa que tanto las dependencias como los procesos funcionan como islas que no tienen relación entre sí. Sin embargo, la gran mayoría de procesos no se ejecutan en una sola dependencia y requieren de actividades que se llevan a cabo por parte de diferentes grupos de trabajo que, al ejecutar una o varias actividades, le permitirán a otro grupo de trabajo llevar a cabo actividades que dependen de los resultados o salidas de actividades previamente ejecutadas (...)"

Ahora bien, es importante tener en cuenta que la interrelación y/o articulación de los procesos, es saber cómo un proceso depende de otro, y ello es fundamental para visualizar el flujo de información, recursos y tareas dentro de la Entidad. Así mismo, es fundamental que entre los procesos anticipen y gestionen posibles riesgos inherentes que pueden surgir en

cualquier etapa de las actividades al interior del proceso, lo que hace necesario que se establezcan controles para asegurar que todo funcione correctamente. Estos controles son mecanismos que ayudan a gestionar y monitorear el flujo de trabajo entre los procesos, evitando fallas en su gestión. Con lo anterior, es de aclarar que la solución del incidente no depende únicamente de la Subdirección de Tecnologías de la Información, sino también de la Subdirección de Talento Humano como responsable del proceso auditado.

Sin embargo, teniendo en cuenta que durante la reunión de cierre de auditoría se mantuvieron discrepancias entre el grupo auditor y los auditados, fue necesario acudir al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno quién de acuerdo con el literal e) del artículo sexto de la Resolución 356 de 2017 sirve de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna. De acuerdo con lo deliberado en este Comité y como consta en el registro de votaciones celebrado el 20 de diciembre de 2024, la No Conformidad, se retira del informe.

No Conformidad No. 3: Incumplimiento en los términos establecidos en los avisos para determinar si hay funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos para ser encargados: Se evidenció incumplimiento de acuerdo con lo establecido en el procedimiento interno de “SELECCIÓN, VINCULACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL” Código: GTH -PR001 Versión: 003, que indica “Realizar estudio de derecho preferencial a encargo - En el mes siguiente al retiro del funcionario se realiza el estudio de derecho preferencial a encargo para determinar si hay funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos para ser encargados. Tiempo: 1 mes”. Una vez verificada la documentación allegada se evidenció que en la vacante generada el 30 de julio de 2024 del empleo Gestor de Pruebas Grado 04 de la Subdirección de Diseño de Instrumentos, el aviso de encargo se efectuó el día 4 de septiembre del 2024 pasado un mes y cinco días. Igualmente, se evidenció que la vacante generada el 21 de junio de 2024 del empleo a profesional universitario grado 02 de la Subdirección de Aplicación de Instrumentos, el aviso de encargo se realizó el 06 de agosto de 2024 pasado un mes y 17 días.

Tabla 8 Relación avisos extemporáneos

No.	TIPO VACANTE	DENOMINACIÓN EMPLEO	GRADO	TIPO	NIVEL	DEPENDENCIA	FECHA EN QUE SE GENERA LA VACANTE	FECHA DE AVISO	DÍAS TRANSCURRIDOS	DÍAS EXTEMPORÁNEOS
10	DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	21/06/2024	6/08/2024	46	16
12	DEFINITIVA	GESTOR DE PRUEBAS	04	CA	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS	30/07/2024	4/09/2024	36	6

	INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada	

Gráfica 8 avisos publicados por STH

	VERIFICACIÓN DE DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO PARA PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Código: GTH-FT004 Versión: 001
	CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada	FECHA DE PUBLICACIÓN	4-sep-24
EMPLEO GESTOR DE PRUEBAS GRADO 04 SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA Título Profesional en los núcleos básicos del conocimiento en: Administración, Arquitectura y afines; Biología, Microbiología y afines; Comunicación Social, Periodismo y afines; Economía, Educación; Filosofía, Teología y afines; Física, Geología, otros programas de Ciencias Naturales; Ingeniería Administrativa y afines; Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines; Ingeniería Industrial y afines; Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y afines; Matemáticas, Estadística y afines; Psicología; Química y afines; Sociología, Trabajo Social y afines Tarjeta profesional o matrícula correspondiente, en los casos en que la ley lo requiera. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo Veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.				
RESULTADO VERIFICACIÓN DE ENCARGO No hay servidor público de carrera administrativa que cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para desempeñar el empleo en encargo. <small>Si usted tiene alguna observación o comentario relacionado con la presente verificación, lo invitamos a comunicarse con la Subdirección de Talento Humano dentro de los tres (3) días calendario, a partir de la publicación de este documento.</small>				
 ANA CECILIA VALENCIA AGUIRRE <small>Subdirectora de Talento Humano</small>				

Gráfica 9 avisos publicados por STH

	VERIFICACIÓN DE DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO PARA PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Código: GTH-FT004 Versión: 001
	CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada	FECHA DE PUBLICACIÓN	06-ago-24
EMPLEO PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02 SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA Título Profesional en los núcleos básicos del conocimiento en: Administración, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Ingeniería Administrativa y afines, Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines Tarjeta profesional o matrícula correspondiente, en los casos en que la ley lo requiera. Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.				
RESULTADO VERIFICACIÓN DE ENCARGO No hay servidor público de carrera administrativa que cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para desempeñar el empleo en encargo. <small>Si usted tiene alguna sugerencia o comentario relacionado con la presente información, lo invitamos a comunicarse con la Subdirección de Talento Humano dentro de los siguientes tres (3) días calendario a partir de la publicación de esta información.</small>				
 ANA CECILIA VALENCIA AGUIRRE <small>Subdirectora de Talento Humano</small>				

Análisis de las Observaciones Planteadas: La Subdirección de Talento Humano, mediante Radicado No.: 202430004276 del 06 de diciembre de 2024 entregó respuesta donde se manifestó lo siguiente:

RESPUESTA 3.

"No Conformidad No. 3: Incumplimiento en los términos establecidos en los avisos para determinar si hay funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos para ser encargados. La normativa vigente sobre el tema no señala, indica ni establece como deber ni obligación ningún término específico para efectuar verificaciones o estudios de encargo con los servidores de carrera para proveer empleos vacantes. La verificación de provisión de empleo mediante encargo obedece a la mera necesidad del servicio de la entidad para proveer los empleos vacantes. Por lo tanto, es determinación de la administración adelantar la provisión de los empleos mediante los diferentes

órdenes de provisión (dentro del cual se efectúa la respectiva verificación o estudio de encargo), en el momento que ésta así lo considere, de acuerdo con la necesidad del servicio, sin establecerse en la Ley o Decretos, algún término para ello. En consecuencia, teniendo en cuenta el principio constitucional y jurídico de la supremacía de la Ley, es ésta junto con los Decretos, quienes tienen mayor incidencia, relevancia e importancia en sus mandatos y cumplimiento dentro del ordenamiento jurídico, respecto a un procedimiento interno de una entidad. En este orden de ideas, no aceptamos la presente No Conformidad informada, toda vez, que la Subdirección de Talento Humano ha efectuado las verificaciones de encargo dando cumplimiento a la normativa vigente y lineamientos impartidos por la Administración conforme con la necesidad del servicio para la provisión de empleos de la planta de personal de la entidad".

Una vez efectuado el análisis de la respuesta, la Oficina de Control Interno no acepta las objeciones planteadas por el proceso auditado en el informe preliminar, razón por la cual, se decide retirar la No Conformidad. Teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento la interpretación de los 30 días se basa en efectuar el estudio de derecho preferencial a encargo para determinar si hay funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos para ser encargados.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Oportunidad de Mejora No. 1: Baja asistencia de los funcionarios de planta a las capacitaciones y jornadas de inducción programadas por la entidad: Se recomienda que a través del proceso auditado se implementen estrategias efectivas para aumentar la participación particularmente de los funcionarios de planta, asegurando una mejor adaptación e integración del personal, así como controles que aumenten la difusión sobre la importancia y los beneficios de las capacitaciones a través de diversos canales internos como boletines informativos, correos electrónicos entre otros.

Oportunidad de Mejora No. 2: Fallas en las funcionalidades y/o parametrización del módulo de nómina Oracle: Se recomienda que la Subdirección de Talento Humano se articule con la Subdirección de Información para implementar una solución integral que aborde las demoras recurrentes en la resolución de incidentes reportados por la Subdirección de Talento Humano (STH). Desde la vigencia de 2023, se han reportado intermitencias en las funcionalidades de las herramientas utilizadas, y a la fecha de ejecución de la auditoría, el proceso sostiene que no se ha brindado solución a

**Icfes**

INFORME DE AUDITORIA	Código: CSE-FT004
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 002
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Clasificada <input type="checkbox"/> Reservada

los inconvenientes presentados. Esta falta de resolución ha tenido un impacto negativo en los procesos operativos y administrativos, lo que ha llevado a la necesidad de realizar las liquidaciones de manera manual.

Adicionalmente, se identificó que persisten otros problemas relacionados con el módulo de nómina, tales como el acumulado de vacaciones, la emisión de certificados de ingresos y retenciones, entre otros, que siguen sin ser solucionados.

Lo anterior se sustenta en la revisión de la documentación allegada por la Subdirección de Talento Humano, la cual relaciona los casos creados y el detalle de cada requerimiento correspondiente durante las vigencias 2023 y 2024, los cuales fueron reportados en los tickets a la mesa de ayuda, relacionados a continuación:

Tabla No. 8 relación de incidentes creados por la STH

**CLASIFICACIÓN DE LA
INFORMACIÓN**

Pública

Clasificada

Reservada

No casos creados en mesa de Servicios	Fecha	Requerimiento	Comentario Subdirección Talento Humano
IM-42008	27/11/2023	Buenos días, - Por favor reasigna el caso a Gonzalo Jérez y al consultor externo José Molleja. Se solicita por favor la revisión de la parametrización de las provisiones. Esta solicitud de hace teniendo en cuenta que en la Subdirección Financiera y Contable se está generando error, específicamente con la provisión de la prima de servicios. - Provisión de vacaciones - Provisión prima de vacaciones - Provisión prima de servicios - prototipo 1 - <u>Provisión prima de servicios - prototipo 2</u>	Esta solicitud se encuentra todavía pendiente y en este momento se requiere adicionar la revisión del acumulado de las vacaciones, especialmente aquellos servidores que han cambiado de cargo y/o grado. A la fecha 30 de septiembre de 2024 no se ha dado solución.
IM-45260	17/01/2024	Buenos días, Por favor dar traslado al Consultor Externo José Molleja de Axentria. 1. Se solicita la revisión y ajuste de la parametrización de la retención en la fuente de los procedimientos 1 y 2 de los servidores de planta. 2. Revisión y ajuste de la parametrización de la seguridad social teniendo en cuenta la aclaración de aportantes del Ministerio de Salud, con relación a los servidores que salen a vacaciones. 3. Revisión y ajuste de la parametrización de los parafiscales teniendo en cuenta concepto del DAFFP, para incluir la prima de vacaciones.	El consultor envió correo indicando que se hicieron las pruebas de la retención en la fuente procedimiento 1 y 2, se iniciaron las pruebas en la instancia de test, pero el consultor no pudo continuar con la parametrización toda vez que el ambiente se calló y hasta el momento no se tiene habilitado este ambiente. A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.
RF-49041	19/02/2024	Se solicita por favor la actualización del logo del Icfes en los reportes generados por Payroll y BI. Se adjunta el nuevo logo.	A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.
RF-49056	19/02/2024	Buenos días Jenny Díaz, Me permito reenviar la solicitud de reportes del aplicativo de nómina Payroll -Oracle y BI, la cual se hizo en su momento al señor Gonzalo Jérez en dos oportunidades y no se ha tramitado hasta la fecha. Se adjuntan en Excel los modelos de los reportes solicitados.	Esta solicitud se encuentra pendiente, se envió correo nuevamente haciendo la solicitud, toda vez que la Contratista Sonia Piraguta hizo la solicitud en el mes de noviembre de 2023. Se requiere de estos reportes toda vez que es un caso de oportunidad de mejora que solicitó Control Interno dentro de la auditoría. <u>A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.</u>
RF-49443	23/02/2024	Teniendo en cuenta que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Prescribe el Formulario No. 220 "Certificado de Ingresos y Retenciones por Renta de Trabajo y de Pensiones" para el año gravable 2023. Por lo anterior y teniendo en cuenta que el mencionado certificado tiene nueva estructura y requerimientos, se solicita de manera prioritaria la actualización del mismo en el aplicativo Payroll- Oracle, toda vez que se deben generar los certificados de los servidores de planta del Icfes a más tardar el 15 de marzo de 2024. Se adjunta el nuevo certificado de ingresos y retenciones.	Se debieron sacar los certificados de ingresos y retenciones del año 2023 a través de Excel. Se tenía fecha límite el 31 de marzo del 2024. A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.
IM-49513	23/02/2024	Se informa que se lanzó el proceso de Programa de desprendibles de nómina, y el desprendible llegó al correo de no deseados y a algunos servidores no les llegó, como por ejemplo a Sánchez Cárdenas César Steven con cédula No. 1.018.504.803, por lo cual se solicita validar el programa.	A esta solicitud se han creado 4 mesas de servicio solicitando la solución. En la encuesta del procedimiento de nómina aplicada en julio la mayor observación es relacionada con los desprendibles de nómina. A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.
IM-58305	30/05/2024		
IM-59377	25/06/2024		
IM-59636	04/07/2024		
IM-45515	23/01/2024	Me permito informar que el reporte Detalle por Elemento de Business Intelligence - BI no se está generando y se requiere este reporte para el proceso de la liquidación de la seguridad social, el cual se genera esta semana. Agradezco la pronta atención.	Esta solicitud fue atendida en su momento por el consultor externo José Molleja junto con Sonia Daza y Daniel López, y se pudo ingresar al reporte de seguridad social que se requería con urgencia. Sin embargo, persiste el error en el reporte desde el mes de febrero. Por lo cual se solicitó abrir nuevamente el caso. <u>A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.</u>
IM-59636	21/06/2024	Se reiterar la solicitud realizada informando que desde el pasado mes de abril de 2024, no se puede acceder las bases de datos para consulta de SAFI y KACTUS, las cuales se requieren de manera urgente con el fin de consultar acumulados de nómina de exfuncionarios y dar respuesta a derechos de petición relacionados con bonos pensionales. Agradezco la pronta solución a este requerimiento toda vez que se deben realizar varios bonos pensionales.	A la fecha 30 de septiembre de 2024, a esta solicitud no se le ha dado solución.

Fuente: Información allegada por el área Auditada.
CONCLUSIONES

**Icfes**

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	INFORME DE AUDITORIA		Código: CSE-FT004
	CONTROL Y SEGUIMIENTO		Versión: 002
	<input checked="" type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Clasificada	<input type="checkbox"/> Reservada

La Subdirección de Talento Humano presenta fortaleza en el informe del rediseño institucional y cargas laborales, lo que permite identificar las áreas de mejora y optimización dentro de la institución, incluyendo estructura organizativa en los procesos internos y recursos humanos garantizando una implementación efectiva a corto y largo plazo.

En cuanto a las debilidades identificadas durante el ejercicio de auditoría, es necesario señalar que los controles y funcionalidades establecidos a nivel de sistemas (módulo de nómina Oracle) presentan debilidades en su efectividad; por lo tanto, es imprescindible que el proceso incluya controles de articulación entre los diferentes procesos para solucionar los inconvenientes presentados en el sistema de nóminas de la entidad.

En consecuencia, se presenta una (1) No Conformidad y dos (2) oportunidades de mejora, para que el auditado formule las respectivas acciones de mejora a través del Plan de Mejoramiento que será cargado en el aplicativo Daruma del Instituto.

EQUIPO AUDITOR

Auditor Líder:	Adriana Bello Cortes	Cargo:	Jefe de Control Interno
Auditores:	Yenny Johanna Melo Zapata		Contratista
	Khristian Sánchez Sarmiento	Cargo:	Contratista