



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÁGINA: 1 de 7

PROCESO O PROCEDIMIENTO AUDITADO	FECHA INICIO	HORA DE INICIO	FECHA TERMINACIÓN	HORA TERMINACIÓN
Gestión del Talento Humano.	15/05/2018	2:00 p.m.	16/05/2018	4:15 p.m.
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar el cumplimiento de los controles establecidos en el proceso "Gestión de Talento Humano".			
<b>RESPONSABLE DEL PROCESO AUDITADO</b>	Félix Jorge Zea Arias			
<b>EQUIPO AUDITOR</b>	<b>FUNCIONARIOS ENTREVISTADOS</b>			
Rosa María Buitrago Barón	Félix Jorge Zea Arias			
Diana Marcela Córdoba Vargas	Lucybeth Blanchar Maestre			
	Alba Lucia Torres Russi			
<b>DOCUMENTOS DE REFERENCIA O NORMATIVIDAD APLICABLE</b>				
<b>Ley 909 del 23 de septiembre 2004.</b> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, Reglamentada por el Decreto Nacional 3905 de 2009, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4567 de 2011.				
<b>Decreto 2489 del 25 de julio de 2006.</b> Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones.				
<b>Decreto 1083 de 2015.</b> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.				
<b>Decreto 648 de 2017.</b> Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.				
<b>Decreto 902 de 2013.</b> Por el cual se aprueba la modificación de la estructura de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, y se determinan las funciones de sus dependencias.				
<b>Decreto 903 del 8 de mayo de 2013.</b> Por la cual se aprueba la modificación de la Planta de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.				
<b>Decreto 1785 del 18 de septiembre de 2014.</b> Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.				
<b>Resolución 615 de 27 de diciembre de 2016.</b> Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la planta de personal Administrativo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC, adoptado mediante Resolución No. 172 de 2015.				
<b>Resolución 115 de 2016.</b> Por la cual se adoptan los Planes de Bienestar, Estímulos y de Capacitación de la ETITC.				
<b>Resolución 109 de 27 de febrero de 2018.</b> Por la cual se modifica la cláusula tercera del manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal administrativo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC, adoptado mediante Resolución 615 de 2016.				



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÀGINA: 2 de 7

**Caracterización del proceso del Talento Humano – GDC-FO-01. Versión 3. Noviembre de 2013**

**Procedimiento para la selección, vinculación y retiro de personal – GTH-PC-01. Versión 2.0 Agosto de 2016.**

**Política de operación - proceso Gestión del Talento Humano.**

**Mapa de Riesgos de Gestión – Proceso Gestión del Talento Humano.**

### FORTALEZAS

#### **Política de operación.**

Se evidenció que el proceso Gestión del Talento Humano cuenta con la política de operación mediante la cual se establece que: *“La ETITC, se compromete a desarrollar y mejorar continuamente el proceso de GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, fortaleciendo competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público de la Institución, aplicando los principios de justicia, equidad y transparencia a ejecutar las acciones de: Ingreso, con los procedimientos de selección, vinculación e inducción. Permanencia, con los programas de capacitación, plan de bienestar laboral y salud ocupacional, gestión ambiental, plan de incentivos, reinducción y evaluación del desempeño. Retiro, con el componente de desvinculación laboral asistida, en aras de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y de esta manera cumplir con los objetivos y fines institucionales”.*

#### **Procedimiento selección, vinculación y retiro del personal.**

Por lo anterior y en cumplimiento de dicha política el proceso Gestión del Talento Humano, cuenta con el procedimiento GTH-PC-01, versión 2.0 de agosto de 2016, mediante el cual se establecen las actividades para la selección, vinculación y retiro del personal.

Así mismo anualmente se elaboran y publican en la página web de la entidad los siguientes planes:

**Plan Institucional de Capacitación:** Mediante el cual se busca fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los servidores públicos de la ETITC, contribuyendo así a mejorar la calidad en la prestación de los servicios y aumentando la productividad de los procesos. Dicho plan se estructura a partir de un diagnóstico de necesidades identificadas en cada proceso y teniendo en cuenta los resultados de la medición del clima laboral, con base en la cuales se identifican las diferentes temáticas a intervenir, dentro de las que se encuentran: Gobernanza para la paz, gestión del conocimiento, creación de valor público. De acuerdo a la información suministrada por el líder del proceso, la selección de personal que va a ser capacitado se realiza con base en los temas requeridos por cada uno de los procesos, información sobre la cual se conforman grupos de trabajo, conforme a la demanda por temas y disponibilidad presupuestal.

La efectividad del plan de capacitación se mide a través de encuestas, aplicadas a los funcionarios tres (3) meses después de haber recibido cada capacitación, así mismo el impacto de cada capacitación los miden los líderes de cada proceso, con base en el rendimiento en las actividades del personal a su cargo.

**Plan de Bienestar e incentivos:** parte de un diagnóstico de necesidades, fundamentado en la encuesta de necesidades y percepción de planes, evidenciando que durante el mes de octubre de la vigencia 2017, se aplicó la encuesta de clima laboral al personal, dando como resultado recomendaciones del personal para mejorar las actividades de bienestar las cuales se tuvieron en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar de la vigencia 2018, el cual se estructura en



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÁGINA: 3 de 7

diferentes componentes así:

*Seguridad social integral:* Servicios integrales ofrecidos por entidades como las EPS, ARL, Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación y Entidades Financieras.

*Recreación y deporte:* Se generan actividades para generar espacios de comunicación e interacción entre el personal, dentro de las que se encuentran campeonatos en diferentes disciplinas, actividades de ejercicio físico, actividades recreativas para los funcionarios y sus hijos.

*Integración social y cultural:* Se generan actividades lúdicas, artísticas y culturales para los servidores públicos.

*Calidad de vida laboral:* Se determinan las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores, mediante la medición del clima laboral, campañas de clima laboral y fortalecimiento de la comunicación interna.

*Programa de Pre- pensionados:* A través de la caja de compensación familiar se brinda asesoría y acompañamiento a los funcionarios que están próximos a pensionarse, en donde les brindan asesoría teniendo en cuenta temas como, la motivación al cambio, manejo del tiempo libre, emprendimiento y posibilidades de realización y crecimiento personal una vez alcance su edad de jubilación.

*Estímulos e incentivos:* Dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, provisionales, de carrera administrativa y docentes, a quien se les otorga incentivos tanto pecuniarios, dentro de los que se encuentra el reconocimiento económico que no debe superar los 40 SMLMV o un reconocimiento en servicios de la caja de compensación familiar al mejor equipo de gestión y no pecuniarios, dentro de los que se encuentran, reconocimiento a los funcionarios por excelente labor y por antigüedad ( a quienes hayan cumplido 5, 10, 20, 25, 30 y 35 años de trabajo en la Institución). Por consiguiente, la selección de los candidatos como mejor funcionario se realiza a través del área del Talento Humano y los Jefes inmediatos de los funcionarios, mediante el análisis de la hoja de vida de cada funcionario y la calificación de la evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente.

### Mapa de Riesgos:

Se evidenció que para la vigencia 2018, fue actualizado el Mapa de Riesgos de Gestión del proceso, Gestión del Talento Humano, dentro del cual se identificaron como riesgos: Inadecuada planeación de la planta de personal, Deserción de candidatos durante el proceso de selección, Tener personal laborando sin la formalización de la vinculación, Desactualización de la información contenida en las historias laborales, Clima y ambiente laboral, No se ejecuta la inducción y reinducción, Devolución liquidación de la nómina, Documentación con información sensible almacenada en sitios no seguros y sin la supervisión de su custodio, puede ser accesada, de manera no autorizada, por personal malintencionado, poniendo en riesgo la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, en el área de Talento Humano, Falta de cultura de seguridad de la información en el recurso humano de la Escuela, puede ser aprovechado por un atacante para aplicar técnicas de ingeniería social y obtener información significativa de la Institución, poniendo en riesgo la preservación de la confidencialidad de la información, de los activos tipo hardware, software, servicios y documental, Manejo y disposición



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÁGINA: 4 de 7

inadecuada de Residuos, Consumo desmedido del recurso hídrico, Consumo inadecuado del recurso energético, Ocurrencia de accidentes de trabajo y generación de enfermedades laborales, Manejo y disposición inadecuada de Residuos, Consumo inadecuado del recurso energético, Generación de emisiones atmosféricas contaminantes.

### Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias –PQRSD.

Se evidenció que a la fecha no se encuentran pendientes por responder, Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencia y Denuncias a cargo del proceso Gestión del Talento Humano.

### ASPECTOS POR MEJORAR (RECOMENDACIÓN O DEBILIDAD)

Se evidenció que del total de actividades de capacitación programadas para la vigencia 2017, quedaron pendientes por ejecutar (14) actividades, por lo que se recomienda encaminar las acciones necesarias para dar cumplimiento al total de actividades que se programan en el Plan de Capacitación de cada vigencia.

Se evidenció que del total de actividades programadas en el plan de acción, quedaron pendientes de ejecutar cinco (5) actividades, por lo que se recomienda encaminar las acciones necesarias para dar cumplimiento con el total de actividades que se programan en el Plan de Acción de cada vigencia.

Se evidenció que en la página web se encuentra publicado el Plan Estratégico de Talento Humano y Planes de Capacitación y Bienestar correspondientes a la vigencia 2018, sin embargo, no se evidenció la publicación de dichos planes de vigencias anteriores, por lo que se recomienda mantener publicado en la página web de la entidad el histórico de dichos planes, dado cumplimiento así con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

### NO CONFORMIDADES O HALLAZGOS

(Incumplimiento de un requisito interno, normativo o de parte interesada)

No.	NORMA	DESCRIPCIÓN	TIPO	
			MAYOR	MENOR
1	Ley 909 de 2004	Se evidenció que en el plan de bienestar se indica como estímulos no pecuniarios los contemplados en el Decreto 1567 de 1998. Artículo 33, dentro de los que se encuentra la figura de "Encargo"; para el caso, se preguntó cómo se lleva a cabo dicho proceso a nivel interno, a lo cual, el líder del proceso informó que dicho proceso se encuentra reglamentado por la Ley 909 de 2004, artículo 24 en donde establece que: "Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y	X	



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÁGINA: 5 de 7

		<p><i>una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. (...)",</i></p> <p>Así mismo, en dicho artículo se determinó que "(...) el término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses, <u>salvo autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el término previsto en el presente decreto, caso en el cual este se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en período de prueba (...)",</u> sin embargo, el aparte subrayado fue declarado NULO, mediante el fallo del Consejo de Estado No. 9336 de 2012, con fundamento en lo cual, el Líder del proceso indicó que a nivel interno no se efectúa concurso, ni publicación de las vacantes para que el personal de carrera administrativa se postule a los encargos, sino que la decisión para otorgar los encargos a nivel interno, quedó a discreción del nominador. Por lo anterior, se evidencia, que se pone en riesgo el principio de transparencia estipulado en la política de operación del proceso, al no informar al personal sobre el respectivo proceso de encargos que se lleva a cabo a nivel interno.</p>		
2.	Ley 909 de 2004	En el procedimiento GTH-PC-01 Versión 2.0, agosto de 2016, numeral 5.1, se indica: "Procedimiento de vinculación del personal provisional o por prestación de servicios", así mismo dentro de	X	



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÀGINA: 6 de 7

		dicho numeral se incluyen actividades para la vinculación de Libre Nombramiento y Remoción, lo cual es improcedente, en razón a que cada tipo de vinculación es diferente, por ende, deben establecerse actividades propias para cada una.		
3.	Ley 909 de 2004	En el procedimiento GTH-PC-01 Versión 2.0, agosto de 2016, numeral 5.1, se indica: "Procedimiento de vinculación del personal provisional o por prestación de servicios", así mismo, en el numeral 5.2 se indica: "Procedimiento de vinculación del personal de planta o provisional", y en el numeral 5.3 se indica: "Procedimiento de vinculación del personal por prestación de servicios", lo cual denota redundancia en las actividades planteadas para cada tipo de vinculación.	X	
4.	Decreto 1068 2015. Artículo 2.8.4.4.5	De conformidad con lo establecido en el Decreto 1068 de 2015. Artículo 2.8.4.4.5 "Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, solo se podrá celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán. Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que puede desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, este no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente, deberá acreditarse por el jefe del respectivo	X	



Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central

## INFORME DE AUDITORÍA

CÓDIGO: GCI-FO-05

VERSIÓN: 5

VIGENCIA: ABRIL 11 DE 2016

PÁGINA: 7 de 7

		<i>organismo (...)</i> , sin embargo, al preguntar en el área de talento humano si se expedía dicha constancia se manifestó que no.		
5.	GTH-FO-21 mayo 17 de 2016	Se evidenció que se cuenta con el formato "Listado de chequeo documentos de ingreso – GTH-FO-21 mayo 17 de 2016" como mecanismo de control de la documentación que reposa en la historia laboral, sin embargo, al verificar dicha documentación no se encuentra en el orden estipulado en dicho mecanismo de control.	X	
6.	Ley 1474 de 2011	Se evidenciaron diez (10) peticiones de la vigencia 2017, a cargo del proceso Gestión del Talento Humano, pendientes de respuesta.	X	

### OBSERVACIONES

  
AUDITOR LÍDER

  
RESPONSABLE DEL PROCESO

#### Nota 1: Definición de No Conformidad Mayor:

Incumplimiento de un requisito normativo, propio de la institución y/o legal, que vulnera o pone en serio riesgo la integridad del sistema de gestión. Puede corresponder a la o aplicación de una cláusula de una norma (requerida por la organización), el desarrollo de un proceso sin control, ausencia consistente de registros declarados por la organización o exigidos por la norma, o la repetición permanente y prolongada a través del tiempo de pequeños incumplimientos asociados a un mismo proceso o procedimiento.

**Ejemplos de no conformidad Menor:** No realización de las auditorías y Ausencia de un documento de procedimiento para el Control de Documentos.

#### Nota 2: Definición de No Conformidad Menor:

Desviación mínima en relación con requisitos normativos, propios de la organización y/o legales, estos incumplimientos, son esporádicos, dispersos y parciales y no afecta mayormente la eficiencia e integridad del sistema de gestión.

**Ejemplos de no conformidad Menor:** Ausencia de una firma en un registro de un conjunto de varios registros. Incumplimiento esporádico de una actividad dentro de un procedimiento o proceso.

**Nota 3: Definición de Hallazgo:** El hallazgo de auditoría es un hecho relevante que se constituye en un resultado determinante en la evaluación de un asunto en particular, al comparar la condición [situación detectada- SER] con el criterio [deber ser]. Igualmente, es una situación determinada al aplicar pruebas de auditoría que se complementará estableciendo sus causas y efectos.

