



La educación es de todos Mineducación

INFORME DE AUDITORÍAS

Código: EAD-FT-07

Versión: 04

Rige a partir de su publicación en el SIG

INFORME DE AUDITORÍA

Proceso:					GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Numero de Auditoria:					2020-G-13					
Reunión de Apertura					Reunión de Cierre					
Día	18	Mes	12	Año	2020	Día	26	Mes	01	Año 2021
LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S): Edna Patricia Ortega Cordero– Subdirectora Talento Humano										
EQUIPO AUDITOR AUDITOR LÍDER: - Ingrid Bibiana Rodríguez Camelo AUDITORES DE GESTIÓN: - Luz Yanira Salamanca - Mónica González Moreno -										
OBJETIVO DE AUDITORÍA: Evaluar de manera independiente y objetiva el proceso de “Gestión del Talento Humano”, con el fin de identificar oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales de manera eficiente y eficaz, para lograr cerrar las brechas que existen en la garantía del derecho a la educación, y en la prestación de un servicio educativo con calidad.										
ALCANCE DE AUDITORÍA: En la evaluación realizada para la vigencia 2020, se revisaron los siguientes aspectos: 1. Matriz de Riesgos Evaluar los riesgos internos y externos de gestión y de corrupción del proceso Gestión del Talento Humano. 2. Plan de Acción Institucional Verificar el avance de cumplimiento del PAI revisando los indicadores de resultado, indicadores asociados y los avances cualitativos y cuantitativos de las metas establecidas. 3. Procedimiento Selección del Talento Humano TH-PR-01 Versión: 03 Verificar la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales. 4. Mecanismos de Seguimiento y Autoevaluación Evidenciar la efectividad de los puntos de verificación de los procedimientos: “Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3”, “Capacitación, Inducción y Reinducción Del Talento Humano Código:TH-PR-03 versión 05”, “Trámites y Certificaciones Código:TH-PR-05 versión 04” y “Liquidar Nomina y Prestaciones Sociales Código: TH-PR-04 Versión 03” El período analizado, comprende desde el 1º de octubre de 2019 hasta el 31 de octubre de 2020.										

CRITERIOS DE AUDITORÍA:

- 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.
- Resolución 10491 de 2019 "Por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación del Ministerio de Educación Nacional”
- Decreto 5012 de 2009 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se determinan las funciones de sus dependencias”.
- Guía de Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción Institucional (SIG) Código PL-GU-03 versión 3.
- Formato - Matriz de Riesgos de Proceso PM-FT-07 versión 3.
- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias 2018 versión 2 Función Pública.
- Decreto 2365 DE 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.”
- Ley 581 DE 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 2011 DE 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas. Riesgos de gestión, corrupción y Seguridad Digital, Versión 4 - Dirección de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2018.
- Guía para el diseño de Procesos en el marco de MIPG-VERSIÓN 1 Función Pública octubre 2019.
- Guía orientaciones en la administración y uso de la intranet CI-GU-07 V. 01.

RESUMEN GENERAL

FORTALEZAS

- La información para acceder a las vacantes del Ministerio de Educación Nacional se encuentra disponible en la intranet, los servidores de carrera tienen como herramienta el instructivo que tiene como objetivo dar a conocer la normatividad para proveer transitoriamente empleos, las vacantes ofertadas y derechos preferenciales.
- Las actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en el 2019 para el fortalecimiento de competencias se realizaron a través de la aplicación de Microsoft Teams y la plataforma de la Universidad Nacional.
- En Seguridad y Salud en el Trabajo se realizaron las siguientes actividades para atender al personal del Ministerio de Educación Nacional, como consecuencia de la emergencia sanitaria por el covid-19, a saber:
 - Acompañamiento psicológico a través de la ARL Positiva, la Caja de Compensación Compensar, EMERCARE IPS.
 - Líneas claras de bioseguridad más seguros menos Covid.
 - Determinación de riesgos psicosociales en conjunto con la ARL Positiva y la Caja de Compensación Compensar.
 - Protocolo de bioseguridad para diseñar una encuesta de salud para identificar el estado de salud y familiar, que generó las directrices para el retorno gradual al Ministerio de Educación Nacional.
 - Acompañamiento a los funcionarios que dieron positivo para COVID-19.

RIESGOS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES:

Se realizó la evaluación de los riesgos internos y externos de Gestión y Corrupción del proceso de Gestión de Talento Humano, evidenciando las siguientes situaciones:

RIESGOS DE CORRUPCIÓN		
RIESGO Y CONTROLES	MONITOREO AL CONTROL	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<p>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</p> <p>Posibilidad de emitir un certificado laboral con beneficio a nombre propio o de terceros por medio de irregularidades que no correspondan con el proceso establecido.</p> <p>CAUSA:</p> <p>Oportunidad de obtener un certificado laboral modificado de acuerdo con los intereses del solicitante.</p> <p>CONTROL:</p> <p>Certificaciones generadas por técnico y/o profesional a través del sistema, son revisadas por el jurídico y el coordinador del grupo o quien haga sus veces.</p>	<p>Acción de Manejo:</p> <p>De 415 certificaciones y/o trámites adelantados en el periodo comprendido entre julio y septiembre de 2020, las cuales fueron revisadas sin presentar errores, a partir de lo cual NO se evidencia materialización del siguiente riesgo: emitir certificado que no corresponda con la información contenida en la historia laboral en beneficio de un funcionario o exfuncionario.</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento <i>“Trámites y Certificaciones Código:TH-PR-05 versión 04”</i> e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo de emitir un certificado laboral con beneficio a nombre propio o de terceros por medio de irregularidades que no correspondan con el proceso establecido.</p> <p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento al indicador <i>“número de certificaciones erróneas Vs. número de certificaciones revisadas”</i>. - Informe estadístico de certificaciones laborales y certificaciones con funciones expedidas en el tercer trimestre de 2020. <p>Tercera Línea de Defensa:</p> <p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: <i>“Posibilidad de emitir un certificado laboral con beneficio a nombre propio o de terceros por medio de irregularidades que no correspondan con el proceso establecido.”</i>, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.</p> <p>Sin embargo, se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar, ente otros) y el complemento son los detalles que identifican el objeto del control.</p>
<p>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</p> <p>Registrar valores en la nómina que aumente el devengado establecido en la escala salarial vigente en beneficio de un servidor público.</p>	<p>Acción de Manejo:</p> <p>Se realiza la revisión de la nómina mensual en el tercer trimestre de 2020.</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento <i>“LIQUIDAR NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES Código:TH-PR-04 versión 03”</i> e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo de modificar las novedades de la nómina en beneficio propio o de un tercero.</p>

<p>CAUSA: Debilidad en la responsabilidad para la parametrización del aplicativo.</p> <p>CONTROL: Revisión de la nómina contra novedades y nómina anterior.</p>		<p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de revisiones de la pre-nómina y novedades de los meses de julio, agosto y septiembre de 2020. - Relación de descuentos por concepto de vacaciones en el periodo analizado. <p>Tercera Línea de Defensa:</p> <p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: “Registrar valores en la nómina que aumente el devengado establecido en la escala salarial vigente en beneficio de un servidor público”, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.</p> <p>Sin embargo, se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar entre otros) y el complemento son los detalles que identifican el objeto del control.</p>
<p>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</p> <p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros con el fin alterar los resultados en cualquier etapa de un proceso de selección de talento humano para beneficiar a un candidato.</p> <p>CAUSA: Los profesionales encargados del proceso accedan a favorecer a un candidato por algún interés en particular.</p> <p>CONTROL: Validación de la información de los candidatos en los procesos de selección por parte de diferentes instancias al interior de la dependencia (profesional, coordinador y jefe).</p>	<p>Acción de Manejo:</p> <p>Validación de las pruebas aplicadas por el DAFP de los candidatos en los procesos de selección por parte de diferentes instancias al interior de la dependencia (profesional, coordinador y jefe).</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento “SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Código:TH-PR-01 versión 03” e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo de alterar los resultados en cualquier etapa de un proceso de selección de talento humano para beneficiar a un candidato.</p> <p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presentaron las pruebas psicotécnicas aplicadas por el DAFP a cinco (5) funcionarios y dos pruebas de competencias del nivel directivo a dos (2) funcionarios que ingresaron al Ministerio de Educación Nacional. <p>Tercera Línea de Defensa:</p> <p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: “Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros con el fin alterar los resultados en cualquier etapa de un proceso de selección de talento humano para beneficiar a un candidato.”, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano</p>

RIESGOS DE PROCESO		
RIESGO Y CONTROLES	MONITOREO AL CONTROL	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<p>RIESGO IDENTIFICADO</p> <p>Incumplir los objetivos del proceso porque las actividades de bienestar y capacitación son ineficaces.</p> <p>CAUSAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente método para medir la eficacia. - Errores en la planeación con actividades que no generan valor, no aportan al objetivo. - Incumplimiento Normativo. <p>CONTROL</p> <p>Modificación y ajuste de las actividades a desarrollar, plasmadas en el plan operativo del proceso.</p>	<p>Acción de Manejo</p> <p>Se realizaron las actividades de bienestar y capacitación durante el tercer trimestre, acorde a la planeación y ejecución del proceso.</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento <i>“CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO Código:TH-PR-03 versión 05”</i> e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo de incumplir los objetivos del proceso porque las actividades de bienestar y capacitación son ineficaces.</p> <p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POA BIENESTAR de los meses de julio agosto y septiembre de 2020. - POA PIC de los meses de julio agosto y septiembre de 2020. <p>Tercera Línea de Defensa:</p> <p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: <i>“Incumplir los objetivos del proceso porque las actividades de bienestar y capacitación son ineficaces.”</i>, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.</p>
<p>RIESGO IDENTIFICADO</p> <p>Que el servidor vinculado no cumpla con los requisitos establecidos para ocupar el cargo.</p> <p>CAUSA</p> <p>Incorrecta verificación de los documentos que soportan la formación académica y experiencia de los candidatos.</p> <p>CONTROL</p> <p>Certificado de cumplimiento de requisitos proyectado por un profesional del área y revisado por el coordinador y/o</p>	<p>Acción de Manejo</p> <p>Durante el tercer trimestre se realizaron 43 certificados de cumplimiento de requisitos, previa verificación, donde se evidenció que los candidatos si cumplen con los estándares normativos vigentes.</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento <i>“VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO Código:TH-PR-21 versión 05”</i> e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo en caso de que el servidor vinculado no cumpla con los requisitos establecidos para ocupar el cargo.</p> <p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se reportaron certificados de cumplimiento de requisitos de julio, agosto y septiembre, revisados por los profesionales y el coordinador de vinculación de la Subdirección de Gestión del Talento Humano. <p>Tercera Línea de Defensa:</p>

<p>Subdirector de Talento Humano frente a los documentos que soportan la formación académica y experiencia del candidato.</p>		<p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: <i>“Que el servidor vinculado no cumpla con los requisitos establecidos para ocupar el cargo.”</i>, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.</p> <p>Sin embargo, se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar ente otros) y el complemento son los detalles que identifican el objeto del control.</p>
<p>RIESGO IDENTIFICADO</p> <p>Evaluación de los servidores del MEN inoportuna y no acorde con los requisitos establecidos.</p> <p>CAUSA</p> <p>Ausencia de actividades de sensibilización y capacitación para los Jefes de las dependencias y servidores respecto al modelo de evaluación de desempeño y la importancia del cumplimiento de los tiempos de ley.</p> <p>CONTROLES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicados Pregonero. - Capacitación a servidores en el diligenciamiento del nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral - SEDEL y el Acuerdo 617. - Reporte del cumplimiento del proceso de Evaluación del Desempeño en el nuevo aplicativo SEDEL según el Acuerdo 617 de 2018. 	<p>Acciones de Manejo</p> <p>Se desarrollaron actividades de Comunicación de las Circulares del proceso e inclusiones en Radio MEN.</p> <p>Se establece cronograma de capacitaciones del Proceso de EDL y se ejecutan en los tres trimestres de la presente vigencia. Se realizó capacitación virtual a los servidores de la planta temporal (70), provisionales (70) y LNR (55).</p> <p>Asimismo, se envió a través de mensaje de interés y a todos los correos de los servidores de carrera (300) el link de Facebook life de la capacitación orientada por la CNSC, relacionada con el proceso de evaluación del desempeño, principalmente a la evaluación parcial del primer semestre 2020.</p>	<p>Primera Línea de Defensa:</p> <p>Se observó que la Subdirección de Gestión de Talento Humano trabajó en el procedimiento <i>“SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Código:TH-PR-01 versión 03”</i> e implementó los controles diseñados para la mitigación del riesgo de evaluación de los servidores del MEN inoportuna y no acorde con los requisitos establecidos.</p> <p>Segunda Línea de Defensa:</p> <p>Se evidenció el acompañamiento realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional, sobre el adecuado diseño de los controles para la mitigación del riesgo identificado. Igualmente, se observó el seguimiento al reporte de evidencias de las actividades de los controles como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se reportaron audios de los pregoneros en la emisora Radio MEN, donde se socializa el procedimiento de evaluación de desempeño. - Reporte de cumplimiento de Evaluación de Desempeño en el aplicativo SEDEL. -Se facilitó instructivo y tutorial para la realización de evaluaciones de desempeño de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Temporales, en el aplicativo EDL-APP. <p>Tercera Línea de Defensa:</p> <p>La oficina de Control Interno califica de manera positiva la efectividad en la gestión del riesgo: <i>“Evaluación de los servidores del MEN inoportuna y no acorde con los requisitos establecidos.”</i>, de acuerdo con el cumplimiento y eficacia de las actividades programadas y ejecutadas en el tercer trimestre de 2020 por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.</p> <p>Sin embargo, se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar ente otros) y el complemento son los detalles que identifican el objeto del control.</p>

Fuente: Matriz de riesgos SIG-Proceso “Gestión del Talento Humano”.

Los riesgos identificados se encuentran alineados con los objetivos institucionales definidos en los procedimientos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

En el diseño de los controles de la matriz de riesgos del Proceso “Gestión del Talento Humano”, se pudo establecer que para cada riesgo se tiene identificado el responsable de llevar a cabo la actividad de control, la periodicidad para su ejecución, el propósito de este, así como las actividades de control.

En el riesgo “*Incumplir los objetivos del proceso porque las actividades de bienestar y capacitación son ineficaces*” presenta varias causas y un solo control, se sugiere fortalecer los controles identificando uno para cada causa como está establecido en la “Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – DAFP 2018”

En los riesgos “*Posibilidad de emitir un certificado laboral con beneficio a nombre propio o de terceros por medio de irregularidades que no correspondan con el proceso establecido*”, “*Registrar valores en la nómina que aumente el devengado establecido en la escala salarial vigente en beneficio de un servidor público*”, “*Evaluación de los servidores del MEN inoportuna y no acorde con los requisitos establecidos*” se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar entre otros) y el complemento que son los detalles que identifican el objeto del control.

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Al revisar el avance de las metas del proceso, con corte al 31 de octubre de 2020 del Plan de Acción Institucional, se evidenció el siguiente comportamiento:

Indicador	Avance corte a octubre 2020	Observaciones Control Interno
<p>336- Porcentaje de competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio.</p> <p>Medio de Verificación: Documento Técnico Competencias identificadas.</p> <p>Meta para la vigencia 2020: 0%</p> <p>Fórmula de cálculo: Número de competencias laborales identificadas como críticas / Total de competencias laborales definidas en el Decreto 815 de 2018 y Resolución 3335 de 2015</p> <p>Periodicidad: Anual</p>	<p>Se observa un avance 0%.</p> <p>De los hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento al denominado: “Balance de la identificación de competencias críticas” el cual tiene una ponderación del 30% y fue entregado en el mes de octubre de 2020.</p> <p>El hito: “Estudio y clasificación de competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del MEN” con una ponderación del 70% está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	<p>En la verificación realizada, se observa el documento “Informe de actividades desarrolladas para la identificación de competencias críticas”.</p> <p>La meta del indicador para la vigencia 2020 en la matriz registra ejecución de 0%; sin embargo, la Subdirección de Talento Humano corrigió y expresa que ellos formularon un 12%.</p> <p>En el transcurso de esta auditoría y por recomendación de la misma, la Subdirección de Talento Humano solicitó a la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas el ajuste de la meta para tener el porcentaje correspondiente a las actividades realizadas en la vigencia 2020.</p>
<p>337- Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.</p> <p>Medio de Verificación: Plan Operativo Bienestar e Incentivos</p>	<p>Se observa un avance 84%.</p> <p>De hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento a: ✓ “Aprobación y publicación del Plan de Bienestar e Incentivos” el cual tiene una</p>	<p>Se observa la publicación en la página web del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 - V2.</p> <p>Se evidenció el contrato CO1.PCCNTR.1390428 de 2020 suscrito entre el Ministerio de Educación</p>

<p>Meta para la vigencia 2020: 96,40%</p> <p>Fórmula de cálculo: Actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e Incentivos / Actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>Periodicidad: Mensual</p>	<p>ponderación del 5% y fue entregado en el mes de enero de 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Procesos contractuales firmados para el desarrollo de la estrategia de Bienestar” el cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de marzo de 2020. ✓ “Convenios o alianzas con entidades públicas y/o privadas” el cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de agosto de 2020. ✓ “Balance de cobertura y satisfacción de las actividades de bienestar” con una ponderación del 80% y fue entregado en el mes de octubre de 2020. <p>El hito: “Informe de Gestión” con una ponderación del 5% está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	<p>Nacional y la Caja de Compensación Familiar – Compensar.</p> <p>En la verificación realizada, en el hito “Convenios o alianzas con entidades públicas y/o privadas” no se evidencia el entregable del Acuerdo firmado, dado que se visualiza el realizado en la vigencia 2019 con IDARTES.</p> <p>Así mismo, en el documento de Balance se relaciona el número de actividades realizadas por ítem con sus respectivas evidencias, con el fin de validar el avance del indicador con la fórmula de cálculo.</p>
<p>338- Porcentaje de la planta de personal del Ministerio en modalidad de teletrabajo suplementario.</p> <p>Medio de Verificación: Plan Operativo Teletrabajo</p> <p>Meta para la vigencia 2020: 12%</p> <p>Fórmula de cálculo: Planta de personal del Ministerio en modalidad de teletrabajo suplementario / Planta total de personal del Ministerio</p> <p>Periodicidad: Anual</p>	<p>Se observa un avance 0%.</p> <p>De los hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Apertura política teletrabajo MEN” el cual tiene una ponderación del 40% y fue entregado en el mes de marzo de 2020. ✓ “Sensibilización cultura organizacional desde el teletrabajo” el cual tiene una ponderación del 20% y fue entregado en el mes de agosto de 2020. ✓ “Medición de la gestión de los servidores bajo la modalidad de Teletrabajo” el cual tiene una ponderación del 15% y fue entregado en el mes de octubre de 2020. <p>El hito: “Cierre vigencia y apertura a nueva convocatoria” con una ponderación del 25% está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	<p>En la verificación realizada, se observó que las actas de apertura de teletrabajo no fueron entregadas en el tiempo establecido en el Plan de Acción Institucional dado que estaba programado para el mes de febrero de 2020. Sin embargo, se explica por parte de la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: <i>“...se hace necesario aclarar que los servidores que ingresaron a la modalidad de teletrabajo suplementario en el 2020, debían inicialmente ser evaluados en sus cargos a 31 de enero del 2020 y concertar con su jefe inmediato 2020 – 2021, teniendo en cuenta que el servidor ejecutaría sus funciones dos días en la casa y el resto en la entidad, para lo cual tenían hasta el 28 de febrero del 2020”</i>.</p> <p>Así mismo, la “Sensibilización cultura organizacional desde el teletrabajo” no fue entregada en el tiempo establecido, dado que estaba programado para el mes de junio de 2020.</p> <p>Se observa la “Evaluación parcial semestral evaluación del desempeño” de los 19 servidores que se encuentran en modalidad laboral de Teletrabajo.</p>

<p>358- Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Capacitación del Ministerio</p> <p>Medio de Verificación: Plan Operativo PIC</p> <p>Meta para la vigencia 2020: 100%</p> <p>Fórmula de cálculo: Actividades ejecutadas del Plan de capacitación del Ministerio / Actividades programadas del Plan de capacitación del Ministerio</p> <p>Periodicidad: Mensual</p>	<p>Se observa un avance 76,8%.</p> <p>De hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Aprobación y publicación Plan Institucional de Capacitación 2020.” el cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de enero de 2020. ✓ “Procesos contractuales firmados para el desarrollo de la estrategia de Capacitación” cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de agosto de 2020. ✓ “Convenios o alianzas con entidades públicas y/o privadas”, cuenta con una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de mayo de 2020. ✓ “Balance de cobertura y satisfacción de las capacitaciones internas y externas en el MEN” el cual tiene una ponderación del 80% y fue entregado en el mes de octubre de 2020. <p>El hito: “Análisis resultados de satisfacción de los servidores públicos del MEN” cuenta con una ponderación del 5%, está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	<p>En la verificación realizada, se observó la publicación en la página web del Plan Institucional de Capacitación 2020 - V2.</p> <p>El hito “Procesos contractuales firmados para el desarrollo de la estrategia de Capacitación” no fue entregada en el tiempo establecido, dado que estaba programado para el mes de marzo de 2020.</p> <p>En el documento “POA PIC octubre” se relacionan las 26 actividades del Plan Institucional de Capacitación, el cual no se observan las evidencias en Teams, con el fin de validar el avance del indicador con la fórmula de cálculo.</p> <p>Se recomienda actualizar el “POA PIC” de acuerdo con las actividades relacionadas con en el “Informe Ejecutivo Capacitaciones Internas Y Externas Oct”</p>
<p>125- Porcentaje de avance de la actualización de información de los servidores y de la planta de personal en SIGEP II.</p> <p>Medio de Verificación: Plan Operativo SIGEP II</p> <p>Meta para la vigencia 2020: 100%</p> <p>Fórmula de cálculo: Actividades ejecutadas para la actualización de información de los servidores y de la planta de personal en SIGEP II / Actividades programadas para la actualización de información de los servidores y de la planta de personal en SIGEP II.</p> <p>Periodicidad: Bimestral</p>	<p>Se observa un avance 70%.</p> <p>El hito “Producción SIGEP II” el cual tiene una ponderación del 25% programado para el mes de febrero, aún no ha sido entregado.</p> <p>De hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Actualización Declaración de Bienes y Rentas Tipo Periódica Vigencia 2019.” el cual tiene una ponderación del 15% y fue entregado en el mes de mayo de 2020. ✓ “Actualización del Directorio Funcionarios Públicos MEN” el cual tiene una ponderación del 15% y fue entregado en el mes de agosto de 2020. ✓ “Sensibilización de actualización hoja de vida SIGEP” el cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de octubre de 2020. <p>El hito “Actualización del Módulo de Empleo SIGEP II” el cual tiene una ponderación del</p>	<p>En la validación realizada, se observó que en el hito “Producción SIGEP II” no se tiene el entregable del “Informe SIGEP II”, y en el hito “Actualización del Módulo de Empleo SIGEP II” no se evidencia el entregable “Informe vinculación y desvinculación SIGEP II”, incumpliendo la fecha programada en el PAI. La subdirección de Talento Humano informa que el hito no se cumplió dado que depende de la migración que está realizando la Función Pública y su programación.</p> <p>El hito “Actualización Declaración de Bienes y Rentas Tipo Periódica Vigencia 2019” no fue entregada en el tiempo establecido, dado que estaba programado para el mes de abril de 2020.</p>

	<p>30% programado para el mes de junio de 2020 no ha sido entregado.</p> <p>El hito: “Verificación de funcionarios vinculados en condición de discapacidad” con una ponderación del 10% está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	
<p>183- Porcentaje de provisión de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional</p> <p>Medio de Verificación: Plan Operativo Ingreso y retiro</p> <p>Meta para la vigencia 2020: 90%</p> <p>Fórmula de cálculo: (Número de empleos provistos de la planta de personal del MEN / Número total de empleos de la planta de personal)*100</p> <p>Periodicidad: Mensual</p>	<p>Se observa un avance 96,5%.</p> <p>De hitos formulados en el indicador se dio el cumplimiento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Aprobación y Publicación del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Vacantes.” el cual tiene una ponderación del 5% y fue entregado en el mes de enero de 2020. ✓ “Modificación de la estrategia de retiro asistido en el MEN.” el cual tiene una ponderación del 25% y fue entregado en el mes de agosto de 2020. ✓ “Balance provisión de vacantes” el cual tiene una ponderación del 65% y fue entregado en el mes de octubre de 2020. <p>El hito: “Reporte de personas vinculadas en condición de discapacidad” con una ponderación del 5% está programado para entregarlo en el mes de diciembre de 2020.</p>	<p>Se observó la publicación en la página web del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Vacantes.</p> <p>En la verificación realizada se observó que el hito “Modificación de la estrategia de retiro asistido en el MEN” no fue entregado en el tiempo establecido, dado que estaba programada su entrega para el mes de abril de 2020.</p>

Fuente: Matriz Plan de Acción Institucional 2020 Subdirección de Talento Humano

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

De acuerdo a lo señalado en la Caracterización del Proceso de Gestión del Talento Humano Código: TH-CA-01 Versión: 05, CICLO DE GESTIÓN DEL PROCESO -PLANEAR, consta que Talento Humano es a quien corresponde **“Elaborar el manual de funciones y competencias laborales”** apoyándose para tal fin con la Subdirección de Desarrollo Organizacional, quien debe adelantar el **“Proceso modernizar estructura organizacional/Actualizar planta de personal y/o estructura organizacional”**, como consta en el procedimiento Selección del Talento Humano TH-PR-01 VERSIÓN: 03, de acuerdo con esta Auditoria en la que se verificó la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, con la expedición de la Resolución 023408 del 18 de diciembre de 2020 del Ministerio de Educación Nacional.

Al revisar el **“MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES”**, se evidenció el cumplimiento a los lineamientos de la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias 2018 versión 2 de la Función Pública, como herramienta a la Política de Talento Humano.

El manual vigente contiene la siguiente información requerida según los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP:

1. Identificación y ubicación del empleo.

2. Identificación del área o proceso al cual se asigne el empleo.
3. La descripción del contenido funcional, es decir, el propósito principal y las funciones esenciales.
4. Establecimiento de los conocimientos básicos o esenciales.
5. Identificación de las competencias comportamentales.
6. Fijación de los requisitos de formación académica y experiencia.

Vale la pena aclarar, que se revisó el Manual de Funciones y Competencias Laborales, con la expedición de la Resolución 023408 del 18 de diciembre de 2020, que fue el resultado de las revisiones realizadas al interior del Ministerio durante la vigencia de 2020.

LEY DEL PRIMER EMPLEO

Mediante el Decreto 2365, del 26 de diciembre de 2019, el Gobierno Nacional cumple con lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, que busca la vinculación en las plantas de las entidades públicas de jóvenes entre 18 y 28 años con estudios y que no acrediten historial de empleo.

“En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años”, subraya la norma.

Para dar cumplimiento al artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’) determinó los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la Rama Ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los Decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

5. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1 083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

Así mismo, este documento contempla que las entidades públicas “deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo”.

Por lo anterior, esta auditoria no evidenció, gestión administrativa para desarrollar lo ordenado en el Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019, razón por la cual se insta el concurso de la Subdirección de Talento Humano, la Subdirección de Desarrollo Organizacional y las demás dependencias que se requiere intervengan para la implementación de este Decreto. Así las cosas, de requerirse asesoría y seguimiento se podrá acudir al Departamento Administrativo de la Función Pública quien brinda la asesoría que el Ministerio requiera para la implementación de lo ordenado en el Decreto 2365 de 2019,

debiéndose reportar anualmente el cumplimiento de los porcentajes citados dicho Departamento, mediante el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) en su versión 2., toda vez que el mencionado Decreto empezó a regir desde el 26 de diciembre de 2019.

LEY DE CUOTAS

La Subdirección de Talento Humano presentó como evidencia el reporte de información de Ley de Cuotas 2020 dando cumplimiento a la Ley 581 del 2000, como se presenta en la siguiente ilustración:

Reporte de información de Ley de Cuotas 2020

Bienvenidos al aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para cumplir con el reporte de la Ley 581 del 2000, "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución", para la vigencia del año 2020.

"El Departamento Administrativo de la Función Pública conforme los lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y su decreto reglamentario, como responsable de la recolección de los datos personales suministrados en el presente documento, garantiza la seguridad y confidencialidad respecto del tratamiento de los datos sensibles o personales suministrados para los fines de la presente solicitud, igualmente propenderá por su debida custodia, uso, circulación y supresión." [Política para el Uso y Tratamiento de Datos Personales](#)

Fuente: Subdirección de Talento - Reporte aplicativo DAFP

En efecto, el Ministerio de Educación Nacional presenta una participación de la mujer en los niveles decisorios superior al 30%, acatando lo expuesto en la Ley 581 del 2000 donde se indica: "a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2º, serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres."

DISCAPACIDAD

En atención al cumplimiento en lo señalado en el Decreto 2011 de 2017, la Subdirección de Talento Humano validó la información del personal en condiciones de discapacidad en el primer trimestre de 2019, con el Departamento Administrativo de la Función Pública, por ende, se solicitó por parte del DAFP revisar las diferencias encontradas e informar a los servidores para la actualización en el en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP que es la herramienta que soporta el informe de seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo presentado al Gobierno Nacional.

PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO-TH-PR-01 V03

De acuerdo con la actividad número 32 del procedimiento "Selección del Talento Humano" código TH-PR-01 V.3, publicado en el Sistema Integrado de Gestión-SIG, se establece que: "Publicar oferta de empleo en Talento en la Red, realiza la publicación de la vacante en el micrositio "Talento en la Red" suministrando la información general del cargo y el estado de la vacante."

No obstante, al verificar esta información en el micrositio creado en la intranet "Talento en red" no se evidenció la publicación de las vacantes y el estado de las mismas, lo anterior dado que la capacidad con la que cuenta el micrositio no es suficiente para almacenar dicha información, sin embargo, en la validación efectuada por la Oficina de Control Interno se constató que de acuerdo a la actividad anteriormente enunciada, si se está realizando la publicación de la información general del cargo y el estado de la vacante, en el botón "VACANTE" de la intranet, el cual se enlaza a la página web del Ministerio de Educación Nacional <https://www.mineducacion.gov.co/portal/397428:2020>, donde se evidencio las diferentes vacantes ofertadas por cargo, código, grado y cantidad.

MICROSITIO TALENTO HUMANO

Al validar el sitio de la Subdirección de Talento Humano en la Intranet del Ministerio de Educación Nacional, se evidenció que se cuenta con un subsitio denominado "Servicios", sin embargo, al momento de la auditoria se observó información que no se encuentra actualizada, lo anterior muestra debilidades en el cumplimiento de los lineamientos de la "Guía Orientaciones en la Administración y uso de la intranet" CI-GU-07 V. 01, la cual indica que: Todos los usuarios con permisos de edición en la Intranet deben tener en cuenta las siguientes actividades y condiciones para la creación, administración, modificación y posterior publicación de contenidos en los diferentes menús, sitios, comunidades y página principal: "Actualizar la información de manera permanente, tales como: equipo de trabajo, servicios prestados por las dependencias, proyectos, documentos y enlaces de interés, anuncios, entre otros"

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y AUTOEVALUACIÓN ASOCIADOS AL PROCESO

Se estableció dentro de las verificaciones realizadas en la auditoría, las siguientes acciones de seguimiento y autoevaluación del proceso "Gestión de Talento Humano":

- En el Procedimiento de "Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3", se verificó la validación realizada por la Subdirección de Talento Humano de la información de los candidatos en los procesos de selección, se presentó a esta auditoria las pruebas psicotécnicas aplicadas por el DAFP a cinco (5) funcionarios y dos pruebas de competencias de nivel directivos a dos (2) funcionarios que ingresaron en el tercer trimestre de 2020 al Ministerio de Educación Nacional.
- En el procedimiento "Capacitación, Inducción y Reinducción Del Talento Humano Código:TH-PR-03 versión 05", se reportó el avance cuantitativo de la plantilla Plan Operativo -POA BIENESTAR de los meses de julio agosto y septiembre de 2020, donde se hacen los registros y control de las actividades de bienestar (curso de natación, torneo de bolos, vacaciones recreativas, Halloween, día del conductor, día del servidor público, inducción entre otros) realizadas en la vigencia 2020.
Así mismo, se presentó la plantilla Plan Operativo -POA PIC de los meses de julio agosto y septiembre de 2020, con el avance cuantitativo y capacitaciones realizadas de los periodos analizados, como por ejemplo: en julio "1) Curso de presupuesto y finanzas públicas con un total de 26 asistentes que inició el 23 de julio; 2) Curso de gestión de proyectos con un total de 29 asistentes que inició el 08 de julio; 3) Curso de redacción de textos con un total de 34 asistentes que inició el 23 de julio; 4) Curso de formulación de proyectos y aprendizaje colaborativo con 12 asistentes que inició en 07 julio. Adicionalmente se realizó una reunión con personal de contratación con el fin de estudiar la posibilidad de hacer adición de un curso de inglés al contrato de la Universidad Nacional que ejecuta las capacitaciones del PIC. Con respecto al contrato de ICONTEC, se adelantó acciones para su materialización.", y en agosto "1) Se iniciaron los cursos de construcción de Indicadores de Gestión, Contratación Pública y Excel. 2) Se concretó la contratación del curso de inglés con la adición al contrato de Capacitación con la Universidad Nacional. 3) Para este mes no se programaron capacitaciones con el SENA. 4) Se inició la etapa 3 de formación de los inscritos que no pudieron dar inicio en la etapa 2 del curso de inglés DAFP - SENA. 5) Se concretó la contratación con el ICONTEC el 13 de agosto de 2020. Las temáticas contratadas son: Sistema de la Seguridad Vial, Formación Integral HSEQ, Seguridad en la información, Auditoría forense para entidades del sector público y Gestión del riesgo ISO 31000.2018. Para el cumplimiento del hito de marzo se encuentran cargados en la plataforma Teams los contratos suscritos ICONTEC E INGLES. Para el mes de septiembre no se programaron capacitaciones.
- En el Procedimiento de "Tramites y Certificaciones Código:TH-PR-05 versión 04", se presentó como soporte el Informe estadístico de certificaciones laborales y certificaciones con funciones expedidas en el tercer trimestre de 2020, las cuales son revisadas por el jurídico y el Coordinador del Grupo de Vinculación y Gestión del Talento Humano.
- Igualmente, se estableció dentro de las verificaciones realizadas en la auditoría, las siguientes acciones de seguimiento y autoevaluación del procedimiento "Liquidar Nomina y Prestaciones Sociales Código: TH-PR-04 Versión: 03", el reporte de conciliación de la información en el sistema sobre las novedades (horas extras, vacaciones, licencias, compensatorios, encargos, retiros, deducibles para retención en la fuente, embargos, seguros, entre otros) del periodo a liquidar la nómina con el mes anterior

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>En el diseño de los controles de la matriz de riesgos del Proceso “Gestión del Talento Humano”, se pudo establecer que para cada riesgo se tiene identificado el responsable de llevar a cabo la actividad de control, la periodicidad para su ejecución, el propósito de este, así como las actividades de control.</p>	<p>En el riesgo <i>“Incumplir los objetivos del proceso porque las actividades de bienestar y capacitación son ineficaces”</i> presenta varias causas y un solo control, se sugiere fortalecer los controles identificando uno para cada causa como está establecido en la <i>“Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – DAFP 2018”</i></p> <p>En los riesgos <i>“Posibilidad de emitir un certificado laboral con beneficio a nombre propio o de terceros por medio de irregularidades que no correspondan con el proceso establecido”, “Registrar valores en la nómina que aumente el devengado establecido en la escala salarial vigente en beneficio de un servidor público”, “Evaluación de los servidores del MEN inoportuna y no acorde con los requisitos establecidos”</i> se recomienda revisar la redacción del control donde se debe tener en cuenta el responsable de ejecutar el control, la acción expresada en verbos (revisar, verificar, validar entre otros) y el complemento que son los detalles que identifican el objeto del control.</p> <p>Revisar y ajustar la matriz de riesgos del proceso de <i>“Gestión de Talento Humano”</i>, teniendo en cuenta los cambios efectuados en la <i>“Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas VERSIÓN 5-diciembre 2020.”</i></p>
<p>De acuerdo con la verificación realizada al Plan de Acción Institucional-PAI de la Subdirección de Talento Humano, se concluye que han entregado los hitos correspondientes a cada uno de los indicadores.</p>	<p>Se recomienda realizar las actividades en las fechas programadas para el cumplimiento general del Plan de Acción Institucional de la Subdirección de Talento Humano. Igualmente, para el PAI 2020 y 2021, suministrar la totalidad de las evidencias en Teams, con el fin de facilitar el seguimiento y validación de evidencias.</p>
<p>Al observar el <i>“MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES”</i>, se evidenció el cumplimiento a los lineamientos de la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias 2018 versión 2 de la Función Pública.</p>	<p>Revisar los tiempos y la oportunidad de la publicación del <i>“MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES”</i>, así mismo, documentar con actas las revisiones realizadas entre la Subdirección de Desarrollo Organizacional, la Subdirección de Talento Humano y Dependencias relacionadas.</p>

<p>En la revisión realizada sobre la aplicación de la Ley del primer empleo, no se evidenció, gestión administrativa para desarrollar lo ordenado en el Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019</p>	<p>Se insta el concurso de la Subdirección de Talento Humano, la Subdirección de Desarrollo Organizacional y las demás dependencias que se requiere intervengan para la implementación de este Decreto.</p> <p>Así las cosas, de requerirse asesoría y seguimiento se podrá acudir al Departamento Administrativo de la Función Pública quien brinda la asesoría que el Ministerio solicite para la implementación de lo ordenado en el Decreto 2365 de 2019.</p>
<p>La Subdirección de Talento Humano validó la información del personal en condiciones de Discapacidad con el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, igualmente presentó reporte de Ley de Cuotas de participación de la mujer en los niveles decisorios superior al 30% en la vigencia 2020.</p>	<p>Invitar a los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional, que actualicen y reporten las condiciones de discapacidad si las hubiere, con el fin de apoyar la gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el monitoreo de la política de inclusión pública para las personas con discapacidad.</p>
<p>En la actividad número 32 del procedimiento <i>“Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3”</i>, publicado en el SIG, se establece que: <i>“Publicar oferta de empleo en Talento en la Red, realiza la publicación de la vacante en el micrositio “Talento en la Red” suministrando la información general del cargo y el estado de la vacante.”</i> Sin embargo, esta publicación se está realizando en el botón <i>“VACANTE”</i> de la intranet, el cual se enlaza a la página web del Ministerio de Educación Nacional https://www.mineducacion.gov.co/portal/397428:2020.</p> <p>Lo anterior incumple la dimensión del Modelo Integrado de Gestión- MIPG- Gestión con Valores para resultados que busca cubrir las necesidades de los grupos de valor y/o grupos de interés, a través de los procesos y procedimientos documentados.</p>	<p>Ajustar el procedimiento <i>“Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3”</i>, de conformidad a la Guía para el diseño de Procesos en el marco de MIPG-VERSIÓN 1 Función Pública octubre 2019.</p> <p>Igualmente, se recomienda la mejora continua de revisar y actualizar, si es necesario la caracterización y los procedimientos que tienen relación con la operación de la Subdirección de Talento Humano.</p>
<p>Al validar el sitio de la Subdirección de Talento Humano en la Intranet del Ministerio de Educación Nacional, se evidenció que se cuenta con un subsitio denominado <i>“Servicios”</i>, sin embargo, al momento de la auditoria se observó información que no se encuentra actualizada, lo anterior muestra debilidades en el cumplimiento de los lineamientos de la <i>“Guía orientaciones en la administración y uso de la intranet” CI-GU-07 V. 01.</i></p>	<p>Actualizar la información permanente del sitio de Talento Humano de la Intranet del Ministerio de Educación Nacional, lo anterior para permitir a los colaboradores contar con información completa y vigente, así como disponer y gestionar el conocimiento que se produce y que es útil para toda la entidad.</p>

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
	X	<p>PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO CÓDIGO TH-PR-01 V.3</p> <p>En la actividad número 32 del procedimiento “<i>Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3</i>”, publicado en el SIG, se establece que: “<i>Publicar oferta de empleo en Talento en la Red, realiza la publicación de la vacante en el micrositio “Talento en la Red” suministrando la información general del cargo y el estado de la vacante.</i>” Sin embargo, esta publicación se está realizando en el botón “VACANTE” de la intranet, el cual se enlaza a la página web del Ministerio de Educación Nacional https://www.mineducacion.gov.co/portal/397428:2020. Lo anterior incumple la dimensión del Modelo Integrado de Gestión- MIPG- Gestión con Valores para resultados que busca cubrir las necesidades de los grupos de valor y/o grupos de interés, a través de los procesos y procedimientos documentados.</p>	<p>Ajustar el procedimiento “<i>Selección del Talento Humano código TH-PR-01 V.3</i>”, de conformidad a la Guía para el diseño de Procesos en el marco de MIPG-VERSIÓN 1 Función Pública octubre 2019.</p> <p>Igualmente, se recomienda la mejora continua de revisar y actualizar si es necesario, la caracterización y los procedimientos que tienen relación con la operación de la Subdirección de Talento Humano.</p>
	X	<p>MICROSITIO TALENTO HUMANO</p> <p>Al validar el sitio de la Subdirección de Talento Humano en la Intranet del Ministerio de Educación Nacional, se evidenció que se cuenta con un subsitio denominado “<i>Servicios</i>”, sin embargo, al momento de la auditoría se observó información que no se encuentra actualizada, lo anterior muestra debilidades en el cumplimiento de los lineamientos de la “<i>Guía orientaciones en la administración y uso de la intranet</i>” CI-GU-07 V. 01.</p>	<p>Actualizar la información permanente del sitio de Talento Humano de la Intranet del Ministerio de Educación Nacional, lo anterior para permitir a los colaboradores contar con información completa y vigente, así como disponer y gestionar el conocimiento que se produce y que es útil para toda la entidad.</p>

AUDITORIA DE CALIDAD CALIDAD/ AMBIENTAL Y OTROS MODELOS REFERENCIALES			
Resultado		Requisito o numeral	Descripción
NC	OB		

LÍDER DEL EQUIPO AUDITOR: Ingrid Bibiana Rodríguez Camelo
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: María Helena Ordóñez Burbano