		<b>INFORME DE AUDITORÍAS</b>				<b>Código: EAD-FT-07</b> <b>Versión: 05</b> Rige a partir de su publicación en el SIG					
<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>											
<b>Proceso:</b>				<b>Gestión del Talento Humano</b>							
<b>Número de Auditoría:</b>				2022-G-06							
<b>Reunión de Apertura</b>						<b>Reunión de Cierre</b>					
<b>Día</b>	12	<b>Mes</b>	07	<b>Año</b>	2022	<b>Día</b>	23	<b>Mes</b>	01	<b>Año</b>	2023
<b>LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S):</b>											
Luisa Fernanda Parra Norato - Subdirectora Gestión del Talento Humano											
<b>AUDITOR LIDER</b>											
Aura Rosa Gómez Avellaneda											
<b>AUDITORES</b>											
Ingrid Bibiana Rodriguez											
Mónica Alexandra González											
Kelly Johanna Gordillo											
Luz Yanira Salamanca											
<b>OBJETIVO DE AUDITORÍA:</b>											
Verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos para la mitigación de riesgos del procedimiento “Liquidar Nómina y Prestaciones Sociales”, “Código de Integridad” y “Política de Integridad” con el fin de medir el desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia del proceso de Gestión del Talento Humano.											
<b>ALCANCE DE AUDITORÍA:</b>											
En la auditoría para la vigencia 2022, se evaluaron los siguientes aspectos:											
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgos internos y externos del Proceso de Gestión de Talento Humano.</li> <li>2. Verificar el avance de cumplimiento del Plan de Acción Institucional (PAI), revisando los indicadores de resultado, indicadores asociados y los avances cualitativos y cuantitativos de las metas establecidas.</li> <li>3. Verificar el cumplimiento del “Procedimiento Liquidar Nomina y Prestaciones Sociales” Código: TH-PR-04 Versión: 03, Código de Integridad y Política de Integridad</li> <li>4. Verificar el componente tecnológico e informático de los módulos - SAP-PERNO</li> <li>5. Participación Ciudadana.</li> <li>6. Verificación y aplicación de los mecanismos de seguimiento y autoevaluación del procedimiento: Procedimiento Liquidar Nómina y Prestaciones Sociales Código: TH-PR-04 Versión: 03.</li> </ol>											
El período analizado, comprende desde el 1° de junio de 2021 hasta el 30 de junio de 2022.											

#### **CRITERIOS DE AUDITORÍA:**

- Procedimiento Liquidar Nómina y Prestaciones Sociales Código TH-PR-04 Versión: 03.
- Código de Integridad y Política de integridad
- Plan de acción (Guía de seguimiento y evaluación del Plan de Acción Institucional) PL-GU-03, V.3
- Guía de la Administración del Riesgo del Ministerio de Educación Nacional Código SIG: PM-GU-01 V.04
- Guía para la Administración del Riesgo y Diseño de Controles en Entidades Públicas DAFP -V.05 diciembre 2020.
- Componente Tecnológico (activos de información y riesgos de seguridad digital) SIG.

#### **RESUMEN GENERAL**

##### **FORTALEZAS**

1. El proceso de Talento Humano ha elaborado el plan anual de vacantes, a través del cual los servidores de carrera administrativa se pueden postular a los diferentes cargos que se encuentran vacantes en las dependencias del Ministerio, esto lo realizan, a través de la radicación de una carta de intención en la Unidad de Atención al Ciudadano para que la Subdirección de Talento Humano ofrezca a los funcionarios del MEN la oportunidad de acceso, promoción y estabilidad en los diferentes cargos.
2. La Subdirección de Talento Humano, con el apoyo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, realizó un análisis de las funciones que se pueden realizar en la modalidad de teletrabajo de los empleos de planta del MEN, encontrando que 333 empleos pueden desarrollar sus labores bajo esta modalidad. Lo anterior, logró mayor bienestar para los funcionarios al reducir los tiempos de desplazamiento y la posibilidad de que los servidores compartan con su núcleo familiar.

##### **RIESGOS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES:**

Se realizó la evaluación de los riesgos de corrupción y gestión del proceso de “Gestión de Talento Humano”, a nivel general, sin embargo, el equipo auditor enfocó su análisis en los siguientes riesgos asociados al alcance de la presente auditoria, evidenciando las siguientes situaciones:

<b>RIESGOS DE CORRUPCIÓN</b>		
<b>RIESGOS Y CONTROLES</b>	<b>MONITOREO AL RIESGO</b>	<b>OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>
<p><b>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</b></p> <p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para modificar los valores de la nómina en beneficio propio o de un tercero.</p> <p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE:</b></p> <p><b>Riesgo inherente:</b> Zona de Riesgo ALTA  <b>Manejo:</b> Reducir el riesgo</p> <p><b>CONTROL (Preventivo):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El coordinador del grupo de administración del vínculo laboral valida, aprueba y firma los reportes de Nómina, Resumen de nómina y OAT's.</li> <li>• El profesional y técnico administrativo del grupo de administración del vínculo laboral revisa el reporte de nómina los valores liquidados para todos los conceptos de: devengados, total devengados, descuentos, total descuentos y neto a pagar, para cada uno de los servidores públicos a quienes se les está liquidando la nómina.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL</b></p> <p><b>Riesgo inherente:</b> Zona de Riesgo ALTA  <b>Manejo:</b> Reducir el riesgo</p>	<p><b>ACCIÓN DE MANEJO</b></p> <p>Realizar seguimiento mensual a las nóminas definitivas elaboradas en la dependencia con el control de los valores causados pagados por periodo y servidor, bajo los criterios de novedades registradas en el periodo.</p>	<p><b>Primera Línea de Defensa:</b></p> <p>Se evidencia que el proceso Gestión del Talento Humano, cuenta con la documentación que evidencia la ejecución de las actividades de control que ayudan a la prevención y detección oportuna de una posible materialización de este riesgo de corrupción. Se validó en el Procedimiento Liquidar Nomina y Prestaciones Sociales Código TH-PR-04 Versión: 03.</p> <p><b>Segunda Línea de Defensa:</b></p> <p>Se validó el acompañamiento por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional a través de mesas de trabajo y reuniones trimestrales con Talento Humano, se evidencia como soporte actas de este acompañamiento para la revisión periódica de la gestión de riesgos.</p> <p><b>Tercera Línea de Defensa</b></p> <p>La Oficina de Control Interno revisó los controles diseñados para el presente riesgo, validando que es eficaz el seguimiento mensual a las nóminas definitivas elaboradas en la dependencia con el control de los valores causados y pagados por periodo y servidor.</p>
<p><b>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</b></p> <p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para conceder incentivos, capacitaciones, encargos u otros beneficios laborales.</p>	<p><b>ACCIÓN DE MANEJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe trimestral de cumplimiento requisitos apoyo educativo</li> </ul>	<p><b>Primera Línea de Defensa:</b></p> <p>Se evidencia que la Gestión del Talento Humano, cuenta con la documentación necesaria para la ejecución de las actividades de control que ayudan a la prevención y detección oportuna de una posible materialización de este riesgo de</p>

<p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE:</b></p> <p><b>Riesgo inherente:</b> Zona de Riesgo ALTA  <b>Manejo:</b> Reducir el riesgo</p> <p><b>CONTROL (Preventivo):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El coordinador del grupo de Fortalecimiento Calidad de vida laboral realiza seguimiento al cumplimiento de los requerimientos para conceder incentivos, capacitaciones u otros beneficios laborales</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL</b></p> <p><b>Riesgo inherente:</b> Zona de Riesgo ALTA  <b>Manejo:</b> Reducir el riesgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Validar de forma mensual el cumplimiento de requisitos para los trabajadores en modalidad de teletrabajo.</li> </ul>	<p>corrupción. Se validó en el procedimiento- Estímulos al Talento Humano TH-PR-20 Versión 4</p> <p><b>Segunda Línea de Defensa:</b></p> <p>Se validó el acompañamiento por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional a través de mesas de trabajo y reuniones trimestrales con Talento Humano, se evidencia como soporte actas de este acompañamiento para la revisión periódica de la gestión de riesgos.</p> <p><b>Tercera Línea de Defensa</b></p> <p>La Oficina de Control Interno revisó los controles diseñados para el riesgo, validando que es eficaz a través de la presentación de Informes trimestrales de cumplimiento de los requisitos para acceder al apoyo educativo y cumplimiento de requisitos para los trabajadores en modalidad de teletrabajo.</p>
<p><b>RIESGO IDENTIFICADO (CORRUPCIÓN)</b></p> <p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros con el fin de favorecer a alguien con un nombramiento</p> <p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE:</b></p> <p><b>Riesgo inherente:</b> Zona de Riesgo EXTREMA  <b>manejo:</b> Reducir el riesgo</p> <p><b>CONTROL (Preventivo):</b></p> <p>El profesional del grupo de vinculación y gestión del Talento Humano verifica el cumplimiento de los requisitos de acuerdo con las certificaciones de estudio y experiencia laboral presentadas por los candidatos de acuerdo con el perfil del cargo con base en el manual de funciones y competencias laborales del MEN.</p>	<p><b>ACCIÓN DE MANEJO</b></p> <p>Elaboración de la certificación de cumplimiento de requisitos señalando el pleno cumplimiento de los requisitos para nombramientos provisionales, ordinarios, planta temporal, supernumerarios, o encargos.</p>	<p><b>Primera Línea de Defensa:</b></p> <p>Se evidencia que el proceso Gestión del Talento Humano, cuenta con la documentación que evidencia la ejecución de las actividades de control que ayudan a la prevención y detección oportuna de una posible materialización de este riesgo de corrupción. Se validó en los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento TH-PR-21 v.4 Vinculación del Talento Humano.</li> <li>Procedimiento TH-PR-01 v.4 Selección del Talento Humano</li> </ul> <p><b>Segunda Línea de Defensa:</b></p> <p>Se validó el acompañamiento por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional a través de mesas de trabajo y reuniones trimestrales con Talento Humano, se evidencia como soporte las actas de acompañamiento para</p>

<p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL</b></p> <p><b>Riesgo residual:</b> Zona de Riesgo EXTREMA  <b>Manejo:</b> Evitar el riesgo</p>		<p>la revisión periódica de la gestión de riesgos.</p> <p><b>Tercera Línea de Defensa</b></p> <p>La Oficina de Control Interno revisó los controles diseñados para el riesgo, validando que es eficaz a través de la presentación de Informes trimestrales como cumplimiento de requisitos de apoyo educativo y cumplimiento de requisitos para los trabajadores en modalidad de teletrabajo.</p>
---	--	---

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano, ha implementado los controles para mitigar los riesgos identificados.

**PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS E INDICADORES:**

Al revisar el avance de las metas del proceso, con corte al 30 de junio de 2022 del Plan de Acción Institucional, se evidenció la siguiente situación:

INDICADOR	AVANCE CON CORTE A JUNIO DE 2022	OBSERVACIONES DE CONTROL INTERNO
<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</p> <p>Meta para la vigencia 2022: 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 Hito: Porcentaje de avance de la actualización de información de los</p>	<p>Durante el mes de junio se realizaron las siguientes actividades en materia de SIGEP II: 1) Se realizó la activación y desactivación de diferentes usuarios de acuerdo con la demanda ocasionada por la actualización de las declaraciones de bienes y rentas. 2) Se realizó la vinculación de personas en el SIGEP II, de la planta del Ministerio de Educación Nacional. 3) Se realizó la desvinculación de los servidores por demanda. 4) Se sensibilizó a los servidores públicos del MEN sobre la actualización en la declaración de bienes y rentas en el sistema a través de diferentes piezas gráficas en los comunicados internos y una nota de Radio-MEN. 5) Se asesoró a los servidores en el diligenciamiento correcto de la declaración de bienes y rentas durante el mes de mayo y junio de 2022. 6) Se realizó informe</p>	<p>Se observa el plan operativo, correspondiente a las actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar la activación y desactivación de usuarios</li> <li>• Actualizar la vinculación de personal para 2022 en el SIGEP II</li> <li>• Actualizar la desvinculación de personal para 2022 en el SIGEP II.</li> <li>• Actualización de la Hoja de Vida en el SIGEP II.</li> <li>• Asesorar a los funcionarios del MEN en el correcto diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas.</li> <li>• Realizar un informe sobre la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas 2021.</li> <li>• Actualización Módulo Organización vigencia 2022.</li> </ul>

<p>servidores y de la planta de personal en SIGEP II</p>	<p>sobre la presentación de la declaración de bienes y rentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un informe de la actualización de Registro de Conflicto de Interés y Declaración de Bienes y Renta. Sin embargo, en esta última no se observa su ejecución en el tiempo establecido.</li> </ul> <p>El porcentaje de avance con corte a junio es del 57,69%.</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 2022: 87%</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>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planta de personal incluye carrera administrativa y libre Nombramiento y Remoción</li> <li>El indicador no será acumulable</li> </ul> <p>Periodicidad: Bimestral</p> <p>Hito: Porcentaje de provisión de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional.</p>	<p>El porcentaje de planta provista para el mes de junio fue de 90,55%, sobre el total de la planta de personal. Con respecto al mes de mayo disminuyó 0,18% debido a que se presentó una (1) renuncia correspondiente a un nombramiento en provisionalidad.</p>	<p>Se observa que la planta provista durante el primer semestre tuvo un promedio del 91,95 de un total de 561 empleos. En este total de empleos provistos, también se incluyen retiros presentados durante los respectivos meses.</p> <p>El porcentaje de avance reportado en el PAI es del 104,1%.</p> <p>Se recomienda ajustar el porcentaje reportado en el PAI, debido a que el avance fue del 91,95% y adicionalmente los avances porcentuales se deben reportar hasta el 100%</p>
<p>336- Porcentaje de competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio.</p> <p>Medio de Verificación:</p>	<p>Se realizaron los ajustes requeridos para iniciar las actividades programadas, de esta forma, se decidió que el nivel de empleo asesor no estará priorizado. Se confirmaron entonces 13 grupos de empleos prioritarios donde se identificaron temáticas similares de</p>	<p>Se observa que se realizó el proceso contractual de la empresa que va a realizar la evaluación de las competencias de los servidores. Adicionalmente, se formuló el cronograma para la ejecución de los talleres. Igualmente, Se consolidó el</p>

<p>Documento Técnico Competencias identificadas Meta para la vigencia 2022: 10% 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>Hito: Porcentaje de competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio.</p>	<p>la batería de riesgo social. Se propone como fecha de inicio el 19 de julio del año 2022</p>	<p>informe anual de desempeño de la vigencia 2021.</p> <p>Por ser un indicador con periodicidad anual, no se reporta avance del medio de verificación. Sin embargo, se observa que en el PAI se reporta avance del 444,8%, con corte a junio.</p> <p>Se recomienda ajustar las metas, ya que los avances porcentuales se deben reportar hasta el 100% y adicionalmente que guarde coherencia con respecto a la fórmula de cálculo y el medio de verificación.</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 2022: 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>Hito: Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Capacitación del Ministerio</p>	<p>En el mes de junio se dio cumplimiento al PIC con los siguientes cursos: 1) Inicio al curso de Técnicas y Métodos de Redacción de textos Institucionales 2) finalizaron los cursos de Políticas Públicas y Presupuesto público.</p>	<p>Se observa el reporte de el Plan Operativo PIC, donde se describen 21 actividades tales como: Aprobación y Publicación Plan Institucional de Capacitación, Contratación Estatal, Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales, Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto, Power BI (Aplicaciones y servicios basados en la nube), entre otras. Estas actividades se impartieron a los funcionarios de la entidad, y en parte a contratistas.</p> <p>Al mes de junio se presenta un avance de ejecución del 38,1% sobrepasando la meta propuesta del 26%.</p>
<p>Se evidenció el cumplimiento de los indicadores propuestos por la Subdirección de Talento Humano. Sin embargo, se encuentran indicadores con bajo cumplimiento según su meta propuesta y periodicidad por lo tanto se recomienda tomar acciones para que no afecten el avance de cumplimiento de la dependencia.</p> <p>No se evidenció dentro del alcance de la auditoria la adecuada oportunidad en la ejecución de las actividades programadas respecto a la socialización del código de integridad y/o política de integridad, que permita demostrar avances asociados dentro del indicador <b>“Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Capacitación del Ministerio”</b></p>		

## PROCEDIMIENTO LIQUIDAR NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES CÓDIGO: TH-PR-04 VERSIÓN: 03

En el marco de la auditoria, la Oficina de Control Interno, validó que el proceso de Gestión de Talento Humano garantiza la gestión oportuna del pago de salarios a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, supernumerarios y temporales que se encuentran laborando en el Ministerio de Educación Nacional. Así mismo, se pudo validar que la Subdirección de Talento Humano gestiona los aportes de seguridad social y parafiscales con cada una de las novedades que se puedan presentar, esto se realiza de acuerdo con los lineamientos presupuestales, legales, administrativos y financieros que maneja la administración pública.

Dado lo anterior, la Subdirección de Talento Humano remite las proyecciones de los rubros necesarios para la elaboración del anteproyecto de la siguiente vigencia, a través de la presentación de base de cálculo utilizada, y las justificaciones de los aumentos y/o disminuciones de cada uno, teniendo en cuenta los techos presupuestales fijados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Para la verificación de la nómina del Ministerio de Educación Nacional del periodo comprendido entre el 1° de enero a 31 de julio de 2022, se realizó un cálculo que generó una muestra estadística aleatoria, la cual consistió en tomar el tamaño de la población total aproximada de 509 cargos de nómina conformada por personal de planta y planta temporal, se aplicó la fórmula para cálculo del muestreo aleatorio simple, con un margen de error sobre la muestra del 10% y un nivel de confianza del 90%, dando como resultado 30 cargos para ser revisados. Se analizaron pagos correspondientes a los meses de enero y julio de 2022 por los conceptos de primas (prima técnica, prima de antigüedad), auxilio de alimentación y bonificación por servicios.

El proceso de Gestión del Talento Humano cumple con el trámite del pago de la nómina teniendo en cuenta la revisión y análisis realizada en la muestra de 30 pagos. Se confirmó la conciliación de las novedades de un periodo a otro y la aplicación efectiva del procedimiento de liquidación de la nómina.

Se revisó la información de la nómina de los periodos analizados, la cual se cruzó con los desprendibles de pago, verificando que los valores allí reportados fueran los correspondientes.

Así mismo, se evidenciaron las validaciones realizadas por el grupo de administración del vínculo laboral donde se genera un reporte mensual sobre las posibles anomalías en la nómina para su solución antes del pago de estas, control que permite que no se materialice el riesgo de corrupción: ***“Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para modificar los valores de la nómina en beneficio propio o de un tercero.”***

Por otra parte, se verificó la actualización del procedimiento Liquidar Nómina y Prestaciones Sociales TH-PR-04 V4, realizándose ajustes de fondo y forma de acuerdo con las necesidades actuales para la liquidación de la nómina: Se modificó el objetivo, alcance y disposiciones generales del procedimiento. Se actualizó su estructura acorde con su ejecución, estableciendo capítulos, ajustando la descripción y la secuencia de las actividades, y se incluyen los responsables, tiempos y evidencias a todas las actividades.

Se eliminaron los capítulos relacionados con cesantías y prima técnica, para su documentación independiente. Se unificó el apartado proyección de costo de personal con seguimiento y análisis a la ejecución presupuestal de gastos de personal; y el apartado anteproyecto de presupuesto de gastos de personal con la resolución de desagregación de rubros.

Se agregaron capítulos para la elaboración de actos administrativos de vacaciones, horas extras, licencias ordinarias no remuneradas y prestaciones sociales de exfuncionarios.



## **CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

En el desarrollo de esta auditoría, se realizó una encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de Integridad del MEN. La Oficina de Control Interno en su rol de evaluador independiente garantizó la objetividad del procedimiento, desde la toma de la muestra representativa y la posterior recopilación de información mediante un cuestionario previamente diseñado, el cual fue aplicado a 36 funcionarios y servidores del Ministerio.

Para el desarrollo de la encuesta fue importante conocer los datos personales de los encuestados y la formulación de 12 preguntas que a continuación se describen junto con sus resultados:

### **Resultado 1**

Al aplicar las preguntas 1, 2 y 8, donde la opción de respuesta es SI o NO.

- Pregunta 1 ¿Conoce el Código de Integridad del MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL?
- Pregunta 2 ¿Aplica los valores establecidos en el Código de Integridad?
- Pregunta 8 ¿Conoce los Valores que se encuentran establecidos por el Ministerio a través de su Código de Integridad?

Se observó que, del total de las personas encuestadas, contestaron SI un 100% correspondiente a las 36 personas encuestadas teniendo en cuenta la muestra aplicada.

### **Resultado 2**

Al aplicar la pregunta 3. La cual tenía como opción de respuesta SIEMPRE, A VECES y NUNCA

- Pregunta 3 ¿Con qué frecuencia los aplica?

Se observó que del total de personas encuestadas su respuesta fue SIEMPRE aplican el código de integridad.

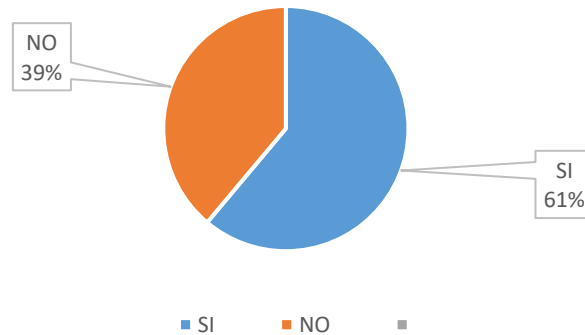
### **Resultado 3**

Al aplicar la pregunta 4: Las cuales tenían como opción la respuesta SI o NO.

- Pregunta 4 ¿Ha tenido acompañamiento para el entendimiento del Código de Integridad por parte de la Subdirección de Talento Humano?

Se observó que 22 personas contestaron SI con un porcentaje del 61% y 14 personas respondieron NO con un 39%.

¿Ha tenido acompañamiento para el entendimiento del Código de Integridad por parte de la Subdirección de Talento Humano?



Gráfica No 1: Encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de integridad del MEN.

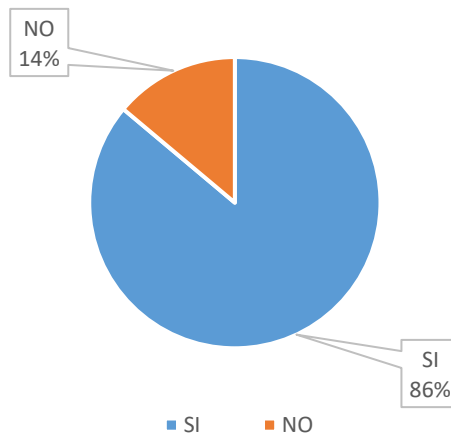
#### Resultado 4

Al aplicar la pregunta 5: La cual tenía como opción la respuesta SI o NO.

- Pregunta 5 ¿Conoce el alcance del Código de Integridad y Buen Gobierno del MEN?

Se observó que 31 personas contestaron SI equivalente a un 86% y 5 personas contestaron NO correspondiente a un 14%.

¿Conoce el alcance del Código de Integridad y Buen Gobierno del MEN?



Gráfica No 2: Encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de integridad del MEN.

#### Resultado 5

Al aplicar la pregunta 6: La cual tenía como opción una respuesta ABIERTA

- Pregunta 6 ¿Si su respuesta fue positiva por favor escriba el alcance?

Las respuestas a la pregunta anterior por parte de los funcionarios y servidores fueron las siguientes:

1. ***“Los valores, políticas éticas y lineamientos de Buen Gobierno descritas en el presente Código, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional en sus actuaciones y serán promovidos de manera especial por el Equipo Directivo del Ministerio y demás particulares que ejerzan funciones públicas o sean delegados para desarrollar las mismas, con el propósito de consolidarlos en nuestra cultura organizacional”***
2. ***“Todo lo informado dentro del código es de cumplimiento de todos los funcionarios y colaboradores y es promovido desde el equipo directivo”.***
3. ***“Debe ser aplicado en cada una de las actividades y acciones propias como servidor público del Ministerio de Educación Nacional.***
4. ***“El alcance del código de integridad es el ser y actuar de los servidores públicos y demás colaboradores, en pro de cumplir los principios éticos de los mandatos constitucionales y legales.”,*** entre otras.

#### **Resultado 6**

Al aplicar la pregunta 7: La cual tenía como opción una respuesta ABIERTA.

- Pregunta 7: ¿En el marco de la Integridad Pública, los servidores del Ministerio de Educación Nacional asumimos cinco principios de integridad, por favor describa dos de ellos?

Al igual que la anterior, se contó con respuestas tales como:

1. ***“El interés general prevalece sobre el interés particular. Código de Integridad.***
2. ***“Los bienes y recursos públicos están destinados exclusivamente para asuntos de interés general.***
3. ***“La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía”.***
4. ***“Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión”.***
5. ***“Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten”.***
6. ***“La Principal función de los Servidores Públicos es brindar su servicio a la ciudadanía. Los ciudadanos tienen derecho a participar y conocer las decisiones que les puedan afectar”***
7. ***“Servicio a la ciudadanía y Participación en las decisiones públicas.”***
8. ***“Respeto, confianza, mística, diligencia, compromiso”***
9. ***“Justicia: Reconozco y protejo los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Diligencia: cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.”*** entre otras.

#### **Resultado 7**

Al aplicar la pregunta 9: La cual tenía como opción una respuesta ABIERTA.

- Pregunta 9 ¿Si su respuesta fue positiva por favor describa el que más lo identifica?

Se observaron respuestas, tales como:

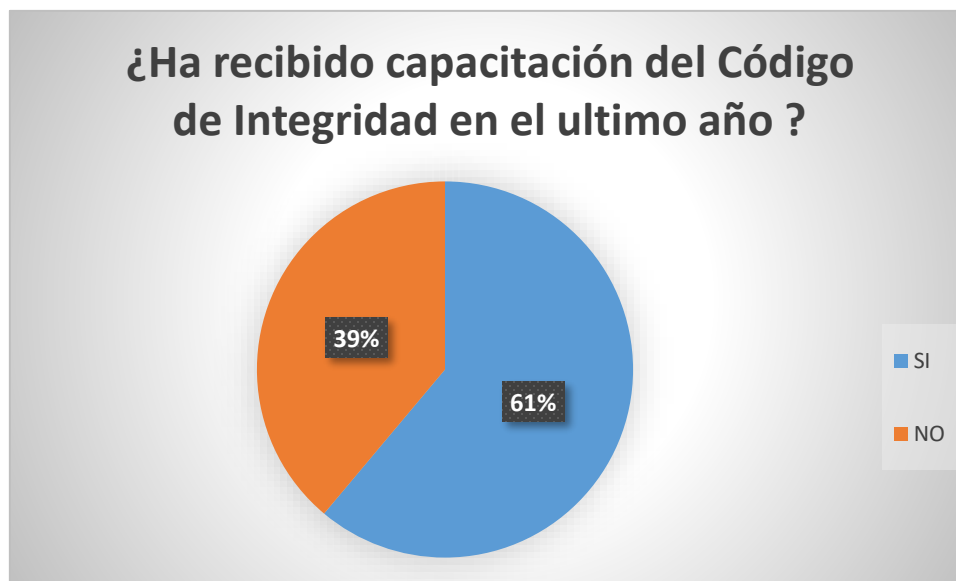
1. ***“Justicia: Actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”***,
2. ***“Compromiso, honestidad y diligencia.”***
3. ***“Respeto por los demás”***
4. ***“Mística de que eso está hecho el equipo de la unidad de atención al ciudadano”***
5. ***“La Diligencia: Cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.”***, entre otras.

### Resultado 8

Al aplicar la pregunta 10: La cual tiene como opción la respuesta SI o NO.

- Pregunta 10 ¿Ha recibido capacitación del Código de Integridad en el último año?

Se pudo evidenciar que del total de las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera: 22 personas, correspondientes al 61% por el SI, y 14 personas correspondientes al 39% por el NO. Tal como se encuentra en la siguiente gráfica:



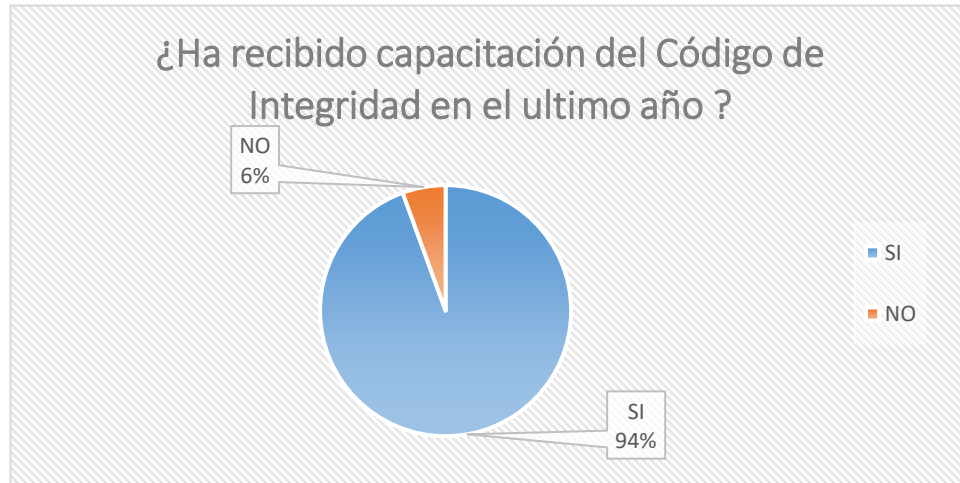
Gráfica No 3: Encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de integridad del MEN.

### Resultado 9

Al aplicar la pregunta 11: La cual tenían como opción las respuestas SI o NO.

- Pregunta 11 ¿Sabe en donde está publicado el Código de Integridad del Ministerio de Educación Nacional?

Para esta pregunta, se evidenció que 34 personas correspondiente al 94% de los encuestados respondieron que SI, mientras que el 6% restante correspondiente a 2 personas, respondieron que NO. Tal como se muestra a continuación:



Gráfica No 4: Encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de integridad del MEN.

### Resultado 10

Al aplicar la pregunta 12: La cual tenían como opción una respuesta ABIERTA.

- Pregunta 12 ¿Qué sugerencias aportaría al Ministerio para la socialización, divulgación y apropiación del Código de Integridad?

Para esta pregunta se obtuvieron respuestas tales como:

1. ***“Dinámicas por dependencia”, “Hacer mayor divulgación a todos los funcionarios y contratistas de la entidad.”.***
2. ***“Convocar a capacitaciones a todos los servidores, tanto de planta como contratistas.”***
3. ***“sería importante en la pantalla de inicio de los equipos. recordar la importancia de los mismos.”***
4. ***“Seguir promoviendo la participación de inclusión de todos los servidores.”***
5. ***“Enviar el código de integridad a todos los correos de su equipo de trabajo.”***
6. ***“Como lo mencioné anteriormente, el código de integridad también debe aplicarse con las firmas aliadas. Para nadie es un secreto que esa fuerza de trabajo representa un porcentaje mucho mayor que la fuerza laboral comprendida por funcionarios y contratistas”.***
7. ***“Creo que es importante que esta divulgación pueda ser en forma de cartillas o folletos entregados presencialmente”,*** entre otras.

***Sin embargo, se observó respuestas como de “No aplica” o de “Ninguna”***

Como conclusión, se pudo observar conocimiento sobre el código de integridad. Sin embargo, se observaron debilidades por parte de los servidores en la interiorización de este instrumento debido a falta de capacitación, y/o socialización, lo que incumple con la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020, en la que se describe en su ***“artículo 1°.*** ***Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.***

**Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.**

**Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.”**

Dado lo anterior, el Ministerio a través de la Subdirección de Talento Humano debe asegurar mejores y mayores espacios para la socialización del código de integridad, a través de estrategias de comunicación tales como Radio MEN, fondo de pantalla del computador o comunicaciones internas, donde se pueda conocer el link en el cual se encuentra el documento para su estudio y consulta por parte de los funcionarios y servidores del MEN.

### **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

La Subdirección de Talento Humano como líder de la política de integridad ha logrado una articulación con las demás dependencias, garantizando contar con servidores públicos íntegros en materia de la ética y el buen gobierno. Esto se ha logrado través de la identificación de roles y responsabilidades de las dependencias, como a continuación se presenta:

<b>LÍDER</b>	<b>ROL</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
Subdirección de Talento Humano	Líder en la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad en el Ministerio de Educación.
Subdirección de Desarrollo Organizacional	Orientador en la formulación y evaluación de la política de integridad.	Encargado de acompañar y asesorar a la STH en la formulación y evaluación de la política de integridad a través del instrumento "Autodiagnóstico de Integridad".
Oficina Asesora de Comunicaciones	Notificador de la socialización de la política de integridad.	Informa a los servidores públicos y colaboradores del MEN de las socializaciones propuestas por la STH en los canales internos que la Oficina de Comunicaciones administra.
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a que las actividades propuestas por la STH en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad.

**Tabla No: Guía de implementación de la política de integridad**

## COMPONENTE TECNOLÓGICO-SAP

### Componente Tecnológico- ERP SAP

Se está realizando la liquidación de nómina en el ERP SAP módulo HCM (nómina), el cual se inicia con el ingreso de las diferentes novedades tales como retiros, encargos, primas técnicas, horas extras, libranzas etc., luego se ejecuta y se revisan los resultados con la nómina definitiva del Sistema PERNO, lo anterior se realiza dado que el ERP SAP se encuentra en fase de estabilización, presentado incidentes en producción que han sido mitigados por la mesa de soporte y los consultores. Durante la vigencia 2021, se presentó el caso de reporte de cesantías, el cual afectó la liquidación de la nómina en productivo de SAP, este incidente fue solucionado en el I semestre de 2022, por otro lado, durante este periodo se realizó el cargue de la nómina de enero a mayo de 2022.

En el momento de la auditoria se encontró que se han presentado inconvenientes con el redondeo del valor de la seguridad social y el anticipo de vacaciones, dado que el rubro de aporte al sindicato no se reporta adecuadamente; se registró el caso en mesa de ayuda y con el acompañamiento de la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información se está revisando el incidente para darle pronta solución.

En el 2020, se suscribió el Contrato CO1.PCCNTR.1989604 con la Unión Temporal Gestión Integral MEN con fecha de inicio 4 de diciembre de 2020 y fecha de terminación 31 de julio 2022, cuyo objeto es **“Operación global de todos los servicios TIC del Ministerio de Educación Nacional, necesarios para soportar sus procesos, el reporte del sector educativo y de las secretarías de educación, asegurar la continuidad en la operación TI, disponibilidad e integridad en la prestación de los servicios”**. Este contrato fue cedido en el mes de julio a INDRA COLOMBIA S.A.S. quienes están encargados de dar soporte, apoyo y seguimiento a la solución durante la operación, dicho contrato estará vigente durante los meses de agosto a diciembre de 2022.

En el CO1.PCCNTR.1989604 (Anexo Modificación 2) en la Obligación séptima “Obligaciones de las partes” del contrato, en cuanto al soporte tecnológico que requiere SAP se observa lo siguiente para las obligaciones 61 y 62:

**61. Mantener la implementación de SAP realizada en El MINISTERIO, se requiere garantizar el soporte, estabilización y mantenimiento sobre la plataforma por parte de personal experto y calificado en tecnología SAP. La implementación realizada por el Ministerio de Educación Nacional corresponde a ERP-SAP de los módulos FI: GL, AP, AM, TR; MM; HCM: OM, PA, PE (PD, PT) y PY, con el fin de tener un manejo adecuado de la información administrativa, financiera y de talento humano, y de esta manera contar con un modelo de apoyo a las operaciones moderno, centralizado, en línea e integrado de la solución SAP.**

**62. Apoyar al MEN en el sostenimiento de la solución SAP a través de una bolsa de hasta 500 horas acumuladas, las cuales podrán ser consumidas durante el plazo de ejecución de la prórroga de 5 meses con un mínimo mensual de 85 horas y un máximo mensual de 115 horas, para desarrollar, entre otras las siguientes actividades: a. Capacitación operativa y técnica por demanda, así como reentrenamiento y soporte funcional a usuarios finales, cuando sea requerido. b. Atención a nuevos requerimientos y/o repetitivos, conocidos y previamente documentados. c. Mantenimiento Evolutivo por Nuevos Requerimientos del negocio, garantizando la calidad y estabilidad de los módulos. d. Actualizar la documentación de la solución SAP, incorporando las mejoras o nuevos desarrollos implementados. e. Seguimiento y aplicación de las recomendaciones y notas de seguridad de SAP, a nivel funcional”.**

Así mismo, se cuenta con el Contrato CO1.PCCNTR.1980821 con Smarty Colombia S.A.S, con fecha de inicio 18 de noviembre de 2020 y fecha de terminación 31 de julio de 2022, cuyo objeto es **“Realizar la interventoría integral: técnica, financiera, contable, administrativa y jurídica de los contratos para la operación global de los servicios TIC**

**del Ministerio”,** quienes realizan la interventoría integral y aseguran por medio de seguimiento y control a las Operaciones TI, continuidad, disponibilidad y rendimiento en la prestación de los servicios. Se realizan seguimientos y reuniones periódicas entre el Ministerio de Educación Nacional, el Contratista y el Interventor, en las cuales se validan los casos, situaciones de soporte SAP y estrategias a seguir, el plan de trabajo se establece por medio de los comités realizados una vez por semana, se establecen las acciones necesarias, fechas programadas y responsables para la estabilización del ERP SAP HCM (nómina).

Al haber cesión de contrato, en el momento de la validación de auditoría, la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información, Talento Humano, la interventoría y el proveedor no se habían reunido para establecer las horas de desarrollo y actualizar el plan de trabajo que les permitirá diseñar la hoja de ruta a llevar para la estabilización y salida en vivo del sistema, ya que de acuerdo con lo programado dicha salida en vivo estaba prevista para el mes de julio de 2022.

El ERP-SAP cuenta con licencias Payroll Processing 2, estas licencias están compuestas por dos paquetes que contienen cada uno 500 licencias, las cuales, son utilizadas para realizar la liquidación de cada uno de los funcionarios en la nómina, SAP Professional User 75 son licencias por cada una de las personas del MEN que utilizan el sistema, SAP Application Ltda. Prof. User 25 son licencias por cada una de las personas del MEN que utilizan el sistema. SAP Developer User 1 es una licencia para usuario desarrollador ABAP y se asigna al consultor que en la consultoría se dedica a realizar los desarrollos en el sistema SAP solicitados por el MEN, SAP Employee User 225 con estas licencias se da la opción para que se puedan realizar procesos y reportes en el sistema SAP de Talento Humano.

A partir de SAP NetWeaver 7.0 Enhancement Package 2, SAP admite IPv6. Esto significa que en todos los lugares donde se especifican direcciones IP, se pueden usar direcciones IPv4 e IPv6. Esto también se aplica a los nombres de host que usan comunicación basada en IP (por ejemplo, RFC). Tanto las direcciones IPv4 como las IPv6 se pueden definir para estos nombres de host en DNS, el archivo de hosts locales o en otros servicios de nombres.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y AUTOEVALUACIÓN:**

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

- Plan de Bienestar: Se cuenta con el Contrato No. CO1.PCCNTR.3392440-2022 cuyo objeto es *“Prestación de servicios de apoyo a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento y desarrollo de competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional y del Sector Educativo”*.
- Matriz de apoyo al teletrabajo: Se realizó un análisis de las funciones que se pueden ejecutar en la modalidad de teletrabajo de los empleos de planta de MEN, encontrando que 333 empleos pueden desarrollar sus labores bajo esta modalidad.
- Verificación de la nómina se realizó un cálculo que generó una muestra estadística aleatoria, la cual consistió en tomar el tamaño de la población total aproximada de 509 cargos de nómina conformada por personal de planta y planta temporal.

#### **PARTICIPACION CIUDADANA:**

Se tiene micrositio de actualización de encargos y vacantes el cual puede ingresar y validar cualquier ciudadano.



**CONCLUSIONES:**

1. A través del ejercicio de la auditoria se pudo evidenciar que el proceso de Talento Humano ha elaborado el plan anual de vacantes, a través del cual los servidores de carrera administrativa se pueden postular a los diferentes cargos que se encuentran vacantes en las dependencias del Ministerio, esto permite evidenciar una correlación con el código de integridad y la política de integridad.
2. A partir de las evidencias suministradas por la Subdirección de Talento Humano se pudo validar que se cuenta con la Resolución No. 018444 de 30 sep. 2021, en la que se realizó un análisis de las funciones que se pueden ejecutar en la modalidad de teletrabajo de los empleos de planta de MEN, encontrando que 333 empleos pueden desarrollar sus labores bajo esta modalidad. Lo anterior, logró mayor bienestar para los funcionarios al reducir los tiempos de desplazamiento y la posibilidad de que los servidores compartan con su núcleo familiar.
3. Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano, ha implementado los controles establecidos para mitigar los riesgos identificados. Sin embargo, se recomienda generar con oportunidad las actividades programadas respecto a la política de integridad y código de integridad, toda vez que su inoportunidad en la socialización ha generado un impacto negativo en el desarrollo de la gestión del proceso de Talento Humano.
4. Se evidenció el cumplimiento de los indicadores propuestos por la Subdirección de Talento Humano, sin embargo, se encuentran indicadores con bajo cumplimiento según su meta propuesta y periodicidad, por lo tanto, se recomienda tomar acciones para que no afecten el avance de cumplimiento de la dependencia.
5. El proceso de Gestión del Talento Humano cumple con la liquidación de nómina y su trámite de pago teniendo en cuenta la revisión y análisis realizada en la muestra de 30 pagos. Así mismo, se confirmó la conciliación de las novedades de un periodo a otro y la liquidación efectiva del procedimiento de liquidación del mismo.
6. El Ministerio a través de la Subdirección de Talento Humano debe asegurar mejores y mayores espacios para la socialización del código de integridad, a través de estrategias de comunicación tales como Radio MEN, fondo de pantalla del computador o comunicaciones internas; donde se pueda conocer el link en el que se encuentra el documento para su estudio por parte de los funcionarios y servidores del MEN.
7. En cuanto al componente tecnológico en términos generales se encontró que el proceso fue eficaz y que existen algunas situaciones por mejorar. Una herramienta que ayudará a mejorar el proceso es el aplicativo SAP, que se requiere que salga en vivo para que el proceso fluya de forma más eficaz y eficiente.
8. A la fecha de la ejecución de la auditoria no se tiene una línea de tiempo definida para la culminación de la estabilización y salida en vivo del Sistema SAP Nómina, presentando incidentes que requieren asistencia tecnológica y en consecuencia se continua operando con un sistema de información obsoleto como PERNO, el cual cuenta con una infraestructura desactualizada y sin soporte técnico por parte del proveedor, lo que obliga a los funcionarios a utilizar herramientas ofimáticas y a reprocesos, poniendo en riesgo la seguridad, confiabilidad y disponibilidad de la información manejada.

**RECOMENDACIONES:**

1. Con respecto al cumplimiento de los indicadores del PAI, se recomienda ajustar el porcentaje de las metas propuestas y tomar acciones para que no afecten el avance de cumplimiento de la dependencia.
2. Liquidar la nómina por SAP, teniendo en cuenta que PERNO puede presentar un riesgo de obsolescencia ya que por su antigüedad pierde vigencia en el mercado y soporte técnico por parte del proveedor.
3. Buscar mejores estrategias de comunicación para la socialización del código de integridad.
4. Definir la salida en vivo del módulo de HCM (nómina) para que el MEN pueda controlar y acceder a una información de cálculo de nómina que sea veraz, integra y eficaz de manera automatizada para la contabilización de la nómina de la entidad de una forma ordenada, confiable y centralizada.

**INFORME DETALLADO**

Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
	X	<p>En el marco de la auditoria, se evidenciaron debilidades en la interiorización del código de integridad en el Ministerio de Educación, como lo establece la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020, dado que, para el periodo comprendido en el alcance de la auditoria, no se soportaron las capacitaciones obligatorias durante la inducción, la evaluación y seguimiento a su aplicación, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión en el manual de funciones del MEN. Adicionalmente, se evidenció a través de la encuesta sobre la percepción y apropiación del Código de integridad del MEN, que los funcionarios encuestados presentan debilidades en el conocimiento de este, debido a la falta de capacitación por parte del proceso de Talento Humano.</p> <p>Lo que incumple con la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020, en la que se describe en su <b>“artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.</b></p>	<p>Asegurar mejores y mayores espacios para la socialización del código de integridad, a través de estrategias de comunicación, tales como Radio MEN, fondo de pantalla del computador o comunicaciones internas, donde se pueda conocer el link en el que se encuentra alojado el documento para su estudio y consulta por parte de los funcionarios y servidores del MEN.</p>

		<p><b><i>Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.</i></b></p> <p><b><i>Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.”</i></b></p>	
	X	<p>Teniendo en cuenta que PERNO es un sistema de información para la administración de la nómina, novedades de personal que fue desarrollado hace más de 15 años, y entregado al MEN mediante una cesión de licencias por la Secretaria Distrital de Hacienda, genera un riesgo de obsolescencia ya que por su antigüedad pierde vigencia en el mercado y soporte técnico por parte del proveedor, lo que puede generar cargas laborales altas en cuanto mantenimiento y adaptabilidad a las necesidades propias de liquidación del MEN; por lo tanto se estableció que el sistema SAP agilizaría y sistematizaría de forma integral el proceso de la nómina, la salida en vivo se tenía programada para julio 2022, sin embargo no fue posible cumplir con esta meta dados los incidentes que se han presentado en productivo al realizar los cargues.</p>	<p>Establecer estrategias que permitan la estabilización del sistema y salida en vivo de SAP módulo Nómina.</p> <p><b><u>*OM para formular en conjunto con la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información.</u></b></p>

AUDITORIA SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD / AMBIENTAL Y OTROS MODELOS REFERENCIALES				
Resultado			Requisito o Numeral	Descripción
C	NC	OM		
			N.A.	N.A.

<b>LÍDER DEL EQUIPO AUDITOR:</b> AURA ROSA GÓMEZ AVELLANEDA
<b>JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO:</b> MARÍA HELENA ORDÓÑEZ BURBANO