

Proceso: Gestión de Talento Humano

Política __, Plan __, Programa __, Proyecto __, Procedimiento __ y/o Actividad __

AUDITORÍA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (MIPG - AUDITORIA BASADA EN RIESGOS)

Número de Auditoría: 2024-G-04

Fecha Reunión de Apertura: 7 de octubre del 2024

Fecha Reunión de Cierre: 30 de diciembre de 2024

LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S)

Carmen Natalia Niño Jimenez-Subdirectora de Talento Humano

EQUIPO AUDITOR *(Registrar datos del líder de auditoría y equipo auditor de apoyo – Aplica para Auditorías de Modelos referenciales y Auditorías de Gestión).*

Auditor Líder: Aura Rosa Gómez Avellaneda

Equipo Auditor: Kelly Johanna Gordillo Gomez
Luz Yanira Salamanca
Ginna Katherine Castillo Silva
Cesar David Rodríguez

OBJETIVO DE AUDITORÍA: Evaluar de manera independiente y objetiva la conformidad y efectividad en la implementación de la modificación de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, asegurando que la estructura adoptada cumpla con las normativas vigentes emitidas por el Ministerio. Adicionalmente, se validará el cumplimiento de los procedimientos de selección, vinculación, desvinculación y estímulos al Talento Humano (Códigos: TH-PR-20, TH-PR-21, TH-PR-01 y TH-PR-06). Asimismo, se revisará la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las normativas aplicables, así como la implementación del componente tecnológico relacionado con los sistemas de control de acceso y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma ISO/IEC 27001:2022.

ALCANCE DE AUDITORÍA:

El alcance de la auditoría Gestión del Talento Humano para la vigencia 2023- 2024

Comprende la evaluación de los siguientes aspectos:

- Riesgos y Evaluación de Controles
- Planes, Programas, Proyectos e Indicadores
- Seguimiento al Presupuesto 2023- 2024
- Mecanismos de Seguimiento y Autoevaluación

- Participación Ciudadana (si aplica)
- Componente Tecnológico

El período para analizar comprende desde el 1° septiembre de 2023 hasta octubre del 2024

CRITERIOS DE AUDITORÍA:

- Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 (ARTÍCULO 82° “formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia”)
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 951 de 2005 Capítulo 2 “Obligaciones de los servidores público Artículo No 6”.
- Decreto No 2270 del 29 de diciembre del 2023 “Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2269 de 2023 “Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se determinan las funciones de sus dependencias”.

PLANES Y PROCEDIMIENTOS:

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Procedimiento Selección del Talento Humano (TH-PR-01 Versión: 04)
- Procedimiento Vinculación del Talento Humano (TH-PR-21 Versión: 06)
- Procedimiento Estímulos al Talento Humano (TH-PR-20 Versión: 05)
- Procedimiento - Desvinculación del Talento Humano (TH-PR-06 Versión: 06)

RESUMEN GENERAL

I. FORTALEZAS

El proceso de Gestión de Talento Humano ha implementado diversas acciones encaminadas a proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable mediante actividades que promueven un clima organizacional positivo y una gestión efectiva del riesgo psicosocial. Dos psicólogas están asignadas para atender solicitudes individuales de aproximadamente 100 servidores, complementado su labor con campañas de socialización y redes de apoyo grupales enfocadas en la convivencia. Estas iniciativas, lideradas por el proceso de Talento Humano y alineadas con la metodología Alagrama, se centran en fortalecer habilidades blandas, fomentar la integración y mejorar el clima y la cultura organizacional, reflejando un claro compromiso con el bienestar de los servidores públicos y contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo.

El Ministerio de Educación Nacional ha fortalecido su enfoque en el bienestar laboral a través de la estrategia integral "**SaludableMente**", que incluye intervenciones focalizadas lideradas por psicólogas

especialistas en salud mental y clima organizacional. Esta estrategia combina acciones grupales y personalizadas, fomentando un ambiente laboral positivo y colaborativo.

Entre sus componentes destaca "**Café Sin Censura**", un espacio de conversación abierto y reflexivo donde los funcionarios pueden tratar temas como el duelo, la convivencia, y la gestión del cambio. Además, se ejecutan intervenciones específicas en dependencias con problemas como el irrespeto, mediante planes estructurados por las psicólogas. Adicionalmente, el proceso está trabajando en estrategias como pausas activas y talleres de salud mental, con el apoyo de compensar.

II. COMPONENTES DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES

RIESGOS DE GESTIÓN

En el marco de la auditoría realizada al proceso de Talento Humano, se identificaron y evaluaron diversos riesgos de gestión asociados al proceso de gestión del talento humano, con el objetivo de garantizar la transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo. Como resultado de este análisis, se presenta a continuación un informe detallado que incluye los riesgos detectados, los controles implementados, los hallazgos obtenidos y las recomendaciones necesarias para mitigar dichos riesgos y fortalecer la gestión del proceso:

RIESGOS DE GESTIÓN TALENTO HUMANO			
Nº	RIESGO	CONTROL	SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO AL MONITOREO DE LOS CONTROLES Y PLAN DE MANEJO DEL RIESGO
TH-2	Posibilidad de pérdida reputacional por vinculación de un servidor que no cumpla los requisitos mínimos establecidos para ocupar el cargo, debido a inobservancia de los criterios de selección y los procedimientos de verificación por parte del Grupo encargado y/o el Líder del Proceso.	El coordinador del grupo de Vinculación verifica el certificado de cumplimiento de requisitos frente a los documentos que soportan la formación académica y experiencia del candidato, para su expedición.	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: "Posibilidad de pérdida reputacional por la vinculación de un servidor que no cumpla con los requisitos mínimos establecidos para ocupar el cargo, debido a la inobservancia de los criterios de selección y los procedimientos de verificación por parte del Grupo Encargado y/o el Líder del Proceso". Como parte de esta evaluación, se evidenció que, para mitigar dicho riesgo, el proceso incluye la validación del certificado de cumplimiento de requisitos frente a los documentos que respaldan la formación académica y la experiencia del candidato. En este contexto, se comprobó que el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soporte el certificado de cumplimiento correspondiente y avanzó en la identificación de los requisitos mínimos de acceso al empleo. Los resultados del seguimiento reflejaron que no se identificaron casos de vinculación de servidores que incumplieran los requisitos establecidos. Por lo tanto, no se materializó el riesgo evaluado, lo que evidencia el cumplimiento adecuado de los controles establecidos y la efectividad del plan de manejo implementado. Este resultado contribuyó a la prevención de la pérdida reputacional y a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal. Además, se puede concluir que el control está bien diseñado y es eficaz, ya que asegura el cumplimiento normativo, previene riesgos y cumple con los objetivos establecidos.
TH-3	Posibilidad de pérdida reputacional al incumplir los criterios de conformidad de la	El profesional del GFCVL verifica la concertación y evaluación de cada servidor (a) con el fin de garantizar el	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: " Posibilidad de pérdida reputacional al incumplir los criterios de conformidad de la evaluación del desempeño

	evaluación del desempeño de los servidores del MEN, debido a la inobservancia de los lineamientos establecidos por el proceso de Talento Humano	cumplimiento de los criterios para la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL-	de los servidores del MEN, debido a la inobservancia de los lineamientos establecidos por el proceso de Talento Humano". Como parte de esta evaluación, se verificó que el control establecido para mitigar dicho riesgo incluye la concertación y evaluación de cada servidor, proceso que es llevado a cabo por el profesional del Grupo de Gestión y Fortalecimiento de la Capacidad de Vinculación y Liderazgo (GFCVL). Este control tiene como propósito garantizar el cumplimiento de los criterios para la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soporte la verificación de la concertación y evaluación de cada servidor, cuyos registros se encuentran documentados en la matriz con corte a septiembre de 2024. Los resultados del análisis reflejan que no se evidenció la materialización del riesgo, ya que no se identificaron incumplimientos que pudieran generar una pérdida reputacional. Esto evidencia el cumplimiento adecuado de los controles y la efectividad del plan de manejo implementado, contribuyendo a mantener la conformidad en los procesos de evaluación y a proteger la reputación institucional. Además, se concluye que el control está bien diseñado y es eficaz, asegurando el cumplimiento normativo, fortaleciendo la transparencia y mitigando riesgos de manera consistente con los objetivos institucionales.
TH-5	Posibilidad de afectación reputacional por la pérdida de confidencialidad de la información contenida en las historias laborales, debido al insuficiente seguimiento en la asignación de historias laborales digitales al interior de la dependencia.	El Secretario Ejecutivo de la Subdirección de Talento Humano, verifica las solicitudes de historias laborales digitales a través de una matriz de seguimiento donde están los motivos y responsables de custodiar la historia laboral por un período de tiempo determinado.	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: "Posibilidad de afectación reputacional por la pérdida de confidencialidad de la información contenida en las historias laborales digitales, debido al insuficiente seguimiento en la asignación de las historias laborales digitales al interior de la dependencia". Como parte de esta evaluación, se verificó que el control establecido para mitigar dicho riesgo incluye la revisión de las solicitudes de historias laborales digitales por parte del Secretario Ejecutivo de la Subdirección de Talento Humano. Este control se gestiona a través de una matriz de seguimiento donde se registran los motivos y los responsables de custodiar las historias laborales durante un período de tiempo determinado. Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano realizó la verificación de las solicitudes mediante la mencionada matriz de seguimiento, lo que permitió garantizar el debido cuidado de las historias laborales. Sin embargo, se evidenció la ausencia de soportes documentales que respalden completamente esta actividad. Dado lo anterior, se sugiere fortalecer los mecanismos de registro y archivo documental que permitan garantizar la disponibilidad y accesibilidad de los soportes que respalden las actividades realizadas. Esto contribuirá a optimizar la gestión documental y a reforzar el cumplimiento normativo. Asimismo, el control está bien diseñado y es eficaz, lo que asegura la mitigación de riesgos, el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de la transparencia en los procesos de la organización
TH-6	Posibilidad de pérdida reputacional por emitir un certificado laboral con irregularidades, que no correspondan con el procedimiento establecido.	El coordinador del grupo de certificaciones revisa y verifica que la información que se proyectó en la certificación y el oficio remisario sea correcta aprobada y firmada de acuerdo con las	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: "Posibilidad de pérdida reputacional por emitir un certificado laboral con irregularidades, que no correspondan con el procedimiento establecido". Como parte de esta evaluación, se verificó que el control establecido para mitigar el riesgo consiste en que el Coordinador del Grupo de Certificaciones revise y valide la información proyectada en las certificaciones y en el oficio

		funciones y/o devengados.	remisorio, asegurándose de que esta sea correcta, aprobada y firmada de acuerdo con las funciones y/o devengados de cada servidor. Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soporte los informes trimestrales, conforme a lo establecido en el Decreto 2269 de 2023 y la Resolución 5972 de 2016. Este informe permitió verificar que las certificaciones emitidas correspondieron con la información registrada en la historia laboral de los servidores. El análisis determinó que el riesgo quedó clasificado en la zona de riesgo residual moderado. No obstante, el riesgo no se materializó, ya que se evidenció que el contenido de las certificaciones expedidas fue consistente con la documentación existente. Esto demuestra que el control está bien diseñado y es eficaz, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales, garantizando la coherencia entre los procesos y la documentación, y reforzando la confianza en la gestión del MEN.
--	--	---------------------------	--

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

Como resultado de la auditoría realizada, se evidenció que, aunque no se materializó ningún riesgo de gestión en el proceso de Talento Humano, se identificaron oportunidades de mejora en los mecanismos de registro y archivo documental. Durante el seguimiento, el Proceso de Gestión del Talento Humano verificó las solicitudes mediante la matriz de seguimiento, garantizando el adecuado manejo de las historias laborales. No obstante, se detectó la ausencia de soportes documentales completos que respalden esta actividad, lo cual podría generar incertidumbre en futuros procesos de auditoría o seguimiento.

RIESGOS DE CORRUPCIÓN

RIESGOS DE CORRUPCIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
Nº	RIESGO	CONTROL	SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO AL MONITOREO DE LOS CONTROLES PLAN DE MANEJO DEL RIESGO
TH-4	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.	El coordinador del grupo de administración del vínculo laboral válida, aprueba y firma los reportes de Nómina, Resumen de nómina y OAT's. 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	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo de corrupción identificado como: <i>"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"</i>. Como parte de esta evaluación, se verificó que los controles establecidos para mitigar dicho riesgo incluyen la validación, aprobación y firma de los reportes de nómina, resúmenes de nómina y demás documentos relacionados, por parte del Coordinador del Grupo de Administración del Vínculo Laboral. Además, el personal técnico y administrativo revisa los valores liquidados para todos los conceptos, como devengados, descuentos y netos a pagar, garantizando la conformidad con las disposiciones establecidas. Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soporte de monitoreo la revisión, aprobación y firma de los reportes de nómina, asegurando que los ajustes realizados en los documentos de liquidación previa se alinearon con los valores reportados en la pre-nómina. Así mismo, se garantizó que la liquidación definitiva cumpliera con los criterios de aplicabilidad del régimen salarial y prestacional. Sin embargo, durante la entrevista realizada al proceso, se identificó una inquietud por parte del equipo de Talento Humano respecto a las limitaciones de la plataforma de liquidación de nómina PERNO. Actualmente, el proceso de

		les está liquidando la nómina.	Talento Humano se encuentra en la búsqueda de una herramienta más adecuada y, con el apoyo de la Secretaría General, está validando la ampliación del “Software Humano”. Esta herramienta está diseñada como un Sistema de Información de Recursos Humanos para gestionar la planta de docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas oficiales. Cabe destacar que el Ministerio ya cuenta con la licencia de este software, el cual está siendo utilizado por las Secretarías de Educación desde las áreas de recursos humanos del sector educativo. La implementación de esta herramienta no solo podría optimizar el proceso de liquidación de nómina mediante su automatización y la reducción de errores, sino también fortalecer la eficiencia y confiabilidad en la gestión de talento humano dentro del Ministerio. La Oficina de Control Interno recomienda que se realice una evaluación técnica y financiera para la implementación de una herramienta tecnológica adecuada, que permita optimizar el proceso de liquidación de nómina.
TH-5	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para conceder incentivos, capacitaciones, encargos u otros beneficios laborales.	El coordinador del grupo de Fortalecimiento Calidad de vida laboral valida el cumplimiento de los requerimientos para conceder incentivos, capacitaciones u otros beneficios laborales	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: “Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para conceder incentivos, capacitaciones, encargos u otros beneficios laborales”. Como parte de esta evaluación, se verificó que el control establecido para mitigar dicho riesgo incluye la validación, por parte del Coordinador del Grupo de Fortalecimiento Calidad de Vida Laboral, del cumplimiento de los requisitos necesarios para conceder incentivos, capacitaciones y otros beneficios laborales. Este control se realiza mediante la generación de matrices de cumplimiento que garantizan la trazabilidad y conformidad en la asignación de beneficios. Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soporte de monitoreo la validación y el cumplimiento de los requisitos para conceder el apoyo educativo y el teletrabajo a los servidores del Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, durante la vigencia se evidenciaron 16 casos relacionados con la entrega de beneficios de apoyos educativos, según lo reportado por la Oficina de Control Interno Disciplinario en el informe de gestión entregado el 10 de octubre de 2024. Este informe señala la existencia de 16 expedientes que presentan presuntas inconsistencias, lo que requiere una revisión exhaustiva y detallada para determinar las posibles causas y responsabilidades asociadas. Dado lo anterior, se informa que, durante el proceso de auditoría, se evidenció la materialización del riesgo, lo que generó un hallazgo por la falta de controles eficientes. Adicionalmente, se recomienda fortalecer los controles existentes mediante una revisión de las actividades que actualmente se realizan en relación con la asignación de beneficios laborales. Es necesario desarrollar estrategias que incluyan la actualización y documentación clara de los requisitos y criterios para la concesión de beneficios. Así mismo, se sugiere establecer mecanismos de monitoreos permanentes, con el fin de garantizar la transparencia, trazabilidad y cumplimiento en cada etapa del proceso de asignación de incentivos, capacitaciones y otros beneficios laborales.
TH-6	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros	El profesional del grupo de vinculación y gestión del Talento Humano verifica el cumplimiento de los	En el marco de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, se evaluó el riesgo identificado como: “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”.

	con el fin de favorecer a alguien con un nombramiento	requisitos y de la normativa para la provisión de empleos.	Como parte de esta evaluación, se verificó que el control establecido para mitigar dicho riesgo consiste en que el profesional del Grupo de Vinculación y Gestión del Talento Humano valide el cumplimiento de los requisitos y la normativa aplicable para la provisión de empleos. Este proceso incluye la revisión de los documentos y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en cada caso. Durante el seguimiento realizado, el Proceso de Gestión del Talento Humano presentó como soportes los informes que evidencian el cumplimiento de los requisitos de acceso al empleo. En este informe se registraron las personas con nombramiento ordinario y nombramiento vía encargo. Además, el plan de manejo incluye un monitoreo continuo para garantizar la correcta asignación de nombramientos y minimizar posibles irregularidades. El análisis determinó que, gracias a los controles implementados, no se materializó el riesgo identificado. Sin embargo, se resalta la importancia de mantener y fortalecer los mecanismos de validación y monitoreo para asegurar la transparencia y equidad en los procesos de provisión de empleos, evitando cualquier posibilidad de conductas indebidas o favoritismos en los nombramientos.
--	---	--	--

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

Durante la auditoría realizada sobre los riesgos de corrupción en el proceso de Talento Humano, se identificó la materialización de uno de los riesgos que podrían comprometer la transparencia de los procesos asociados a la administración de incentivos, capacitaciones, encargos y otros beneficios laborales. Particularmente, durante esta auditoría, se evidenció la materialización del riesgo de corrupción identificado como **TH-5: “Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para conceder incentivos, capacitaciones, encargos u otros beneficios laborales.”** Este hallazgo pone en evidencia la necesidad de mejorar los controles actuales para fortalecer la integridad de los procedimientos.

III. COMPONENTE DE PLANEACIÓN Y FINANCIERA (PRESUPUESTO, PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS E INDICADORES)

A continuación, se relaciona el Plan de Acción Institucional (PAI) de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, el cual para el presente año cambió reflejando estrategias, indicadores y acciones de los indicadores:

ESTRATEGIA	CONCEPTO	AVANCE CON CORTE A SEPTIEMBRE DE 2024	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Indicador: 82 - Cobertura de las acciones de sensibilización y prevención de violencia organizacional	Con corte a septiembre de 2024. Durante el mes de septiembre se adelantó la actividad del día del amor y la amistad en la cual participaron un total de 600 personas; la actividad contempló un componente de socialización y sensibilización en materia de diversidad y prevención de violencia en el ámbito laboral, por lo tanto, se logró la meta de la vigencia a falta de tres meses para su cierre.	Para el mes de septiembre se observan debilidades en los soportes, debido a que se encuentra la matriz del mes de marzo correspondiente a los eventos de conmemoración del Día de la Mujer, y del día del Hombre. Sin embargo, no se observan soportes correspondientes a otras actividades realizadas frente al indicador formulado. De acuerdo con la meta formulada de 12 para el mes de septiembre presenta un avance cuantitativo de 48 correspondiente al 320%; lo que genera un cumplimiento superior lo cual se recomienda fortalecer la planificación del indicador.
	Medio de Verificación: Matriz de actividades y asistentes Meta para la vigencia 2024: 15% Fórmula de cálculo: Número de asistentes a las actividades / Número promedio de personas que trabajan en el MEN *100 Periodicidad: Trimestral		
GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Indicador: 83 - Cobertura de la atención psicosocial en el MEN	Con corte a septiembre de 2024. En lo corrido del año se han adelantado las fases de planeación, ejecución y evaluación de la estrategia de intervención al riesgo psicosocial; para el mes de septiembre se logró alcanzar la meta de cobertura en atención a los casos blancos detectados en la evaluación del riesgo realizada en la vigencia 2023.	En el mes de septiembre no se encontraron documentos o soportes que certifiquen las actividades realizadas durante el año 2024. Según la meta formulada de 55 para el mismo mes, se reporta un avance cuantitativo de 70, equivalente al 100% de cumplimiento. Este resultado refleja un desempeño superior a lo esperado, por lo que se recomienda fortalecer la planificación del indicador para garantizar su sostenibilidad y alineación con los objetivos establecidos.
	Medio de Verificación: Matriz de atenciones psicosociales Meta para la vigencia 2024: 70% Fórmula de cálculo: Número de trabajadores casos blancos atendidos/ # de casos blancos detectados * 100 Periodicidad: Trimestral		

GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Indicador: 84 - Tasa de ausentismo laboral en el MEN Medio de Verificación: Matriz de ausentismo Meta para la vigencia 2024: 9% Fórmula de cálculo: Número de días laborados / Número de días laborables * 100 Periodicidad: Mensual	Con corte al mes de julio de 2024. Se mantiene la medición del mes de julio, la construcción del instrumento de medición no ha culminado para los meses de agosto a septiembre.	En septiembre, no se identificaron documentos ni soportes que respalden las actividades realizadas durante el año 2024. Respecto a la meta establecida de 55 para el mismo periodo, se alcanzó un avance cuantitativo de 70, lo que representa un cumplimiento del 100%. Este resultado evidencia un desempeño superior a lo esperado; sin embargo, se recomienda fortalecer la planificación del indicador para asegurar su sostenibilidad y su adecuada alineación con los objetivos institucionales.
ESTRATEGIA	CONCEPTO	AVANCE CON CORTE A JULIO DE 2024	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Acción: 65-1. Realizar seguimiento a los casos blancos detectados en la medición de riesgo psicosocial. Línea de Acción: Clima y cultura Organizacional Medio de Verificación: Informe de seguimiento a casos blancos detectados Peso: 33	Con corte al mes de julio de 2024. Avance: Durante el mes de julio se completaron los 45 casos en revisión por parte de las psicólogas individuales de riesgo psicosocial. Cuellos de botella: No se evidenciaron. Restricciones: No se evidenciaron Justificación: Respecto a la meta de 96 casos blancos a intervenir, se evidencia un avance de 47%. Con corte a septiembre no se observa avance	Para el mes de septiembre se observó faltante de documentos o soportes que den constancia de las actividades que se han realizado durante el año 2024. De acuerdo con un peso establecido 33 se observó un cumplimiento del 94,4%.
GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Acción: 65-2. Socializar el protocolo de prevención y atención de casos de violencia con las dependencias involucradas. Línea de Acción: Clima y cultura Organizacional Medio de Verificación: Listados de asistencia Peso: 33	Con corte al mes de julio de 2024. Avance: Durante el mes de julio no se adelantaron acciones al respecto. Cuellos de botella: No se evidenciaron. Restricciones: No se evidenciaron Justificación: La semana de la diversidad se llevará a cabo en el mes de septiembre de 2024. Con corte a septiembre no se observa avance	En el mes de septiembre se identificaron debilidades en los soportes documentales. Se dispone únicamente de la matriz correspondiente a los eventos de conmemoración del Día de la Mujer y del Día del Hombre, junto con las listas de asistencia. Sin embargo, no se encontraron evidencias documentales de otros eventos realizados. Con respecto al peso establecido de 33, se reportó un cumplimiento del 40%, lo cual refleja un desempeño inferior a lo esperado. Se recomienda reforzar los mecanismos de registro y archivo para garantizar la trazabilidad y respaldo de todas las actividades realizadas.

GESTIÓN ESTRATÉGICA E INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	Acción: 65-3. Llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre el ausentismo laboral.	Con corte al mes de julio de 2024.	
	Línea de Acción: Clima y cultura Organizacional	Avance: Durante el mes de julio se llevó a cabo la socialización de la situación administrativa de permisos, con el fin de sensibilizar a la comunidad del MEN en materia de ausentismo laboral. Cuellos de botella: No se evidenciaron. Restricciones: No se evidenciaron. Justificación: Se proyectó una población objetivo de 1200 personas aproximadamente, logrando el objetivo a través de los diferentes medios internos.	Para el mes de septiembre se observa faltante de documentos o soportes que den constancia de las actividades que se han realizado durante el año 2024.
	Medio de Verificación: Informe de avance sobre la campaña de sensibilización realizadas		De acuerdo con un peso establecido de 33 se observó un cumplimiento del 86,1%.
	Peso: 34	Con corte a septiembre no se observa avance	

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

Referente a las acciones de los indicadores formulados por la Subdirección de Gestión de Talento Humano, se encuentra que el avance de las acciones formuladas está reportada hasta el mes de julio, por lo tanto, no se observa el avance al mes de septiembre teniendo en cuenta que son acciones de indicadores con periodicidad trimestral.

Con respecto a la verificación de los indicadores y las acciones formuladas en el PAI de la SGTH, se observó:

- Faltantes de documentos, así como debilidades en los soportes que demuestren la ejecución de las actividades propuestas para el año 2024.
- Cumplimiento muy superior de acuerdo con el propuesto en el PAI, por lo cual se recomienda fortalecer la planificación de los indicadores donde se presenten metas acordes al comportamiento de la entidad y del indicador.
- Adicionalmente, se sugiere, reportar los soportes que permitan identificar las actividades propuestas con respecto a la periodicidad en la vigencia establecida.

SEGUIMIENTO AL PRESUPUESTO 2023- 2024

VIGENCIA 2023

Para la vigencia 2023, la Subdirección de Gestión de Talento Humano liquido la nómina de los funcionarios de planta nombrados de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y planta temporal por medio de 61 rubros presupuestales con recursos de funcionamiento relacionados con: Sueldo básico, gastos de representación, prima técnica salarial, subsidio de alimentación, auxilio de transporte, prima de servicio, bonificación por servicios prestados, horas extras, dominicales, festivos y recargos, prima de navidad, prima de vacaciones, aportes a la seguridad social en pensiones, aportes a la seguridad social en salud, auxilio de cesantías, aportes a cajas de compensación familiar, aportes generales al sistema de riesgos laborales, aportes al ICBF, aportes al SENA, aportes a la ESAP, aportes a escuelas industriales e institutos técnicos, vacaciones, indemnización por vacaciones, bonificación especial de recreación, prima técnica no salarial, prima de riesgo, prima de dirección, estímulos a los empleados del Estado, prima de coordinación, bonificación de dirección, apoyo de

sostenimiento a aprendices bajo modalidad de contrato de aprendizaje, dotación (prendas de vestir y calzado), servicios profesionales, científicos y técnicos (excepto los servicios de investigación, urbanismo, jurídicos y de contabilidad), servicios de telecomunicaciones, transmisión y suministro de información, servicios de educación, servicios para el cuidado de la salud humana y servicios sociales, servicios recreativos, culturales y deportivos, mesadas pensionales a cargo de la entidad (de pensiones), incapacidades (no de pensiones) y licencias de maternidad y paternidad (no de pensiones); donde se observa el siguiente comportamiento:

FUNCIONAMIENTO			
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
APR. VIGENTE	\$65.970.871.699,00	COMPROMISO	\$65.034.703.992,00
CDP	\$65.755.912.858,00	OBLIGACIÓN	\$64.866.936.267,25
COMPROMISO	\$65.034.703.992,00	DIFERENCIA	\$167.767.724,75
DIFERENCIA	\$721.208.866,00		

SALDO	\$1.103.935.431,75
--------------	--------------------

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SIIF NACION suministrada por la SGTH

Adicionalmente; para el rubro C-2299-0700-10-0-2299060-02 “ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN - DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONALES Y SECTORIALES NACIONAL”, que corresponde a recursos de inversión, el comportamiento se presentan las siguientes diferencias:

INVERSIÓN			
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
APR. VIGENTE	\$862.752.000,00	COMPROMISO	\$862.752.000,00
CDP	\$862.752.000,00	OBLIGACIÓN	\$784.309.486,00
COMPROMISO	\$862.752.000,00	DIFERENCIA	\$78.442.514,00
DIFERENCIA	-		

SALDO	\$78.442.514,00
--------------	-----------------

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SIIF NACIÓN suministrada por la SGTH

NO.	NO. DE CONTRATO	VALOR
1	CO1.PCCNTR.5195942	\$ 27.600.000,00

2	CO1.PCCNTR.5205679	\$ 48.875.000,00
3	CO1.PCCNTR.5356722	\$ 22.000.000,00
4	CO1.PCCNTR.5347164	\$28.485.088,00
5	CO1.PCCNTR.5347745	\$16.000.000,00
6	CO1.PCCNTR.5348118	\$16.000.000,00
7	CO1.PCCNTR.5347176	\$14.708.000,00
8	CO1.PCCNTR.5360812	\$18.000.000,00
9	CO1.PCCNTR.5276016	\$11.500.000,00
10	CO1.PCCNTR.5275756	\$11.500.000,00
11	CO1.PCCNTR.5363415	\$16.000.000,00
12	CO1.PCCNTR.4381826	\$105.769.404,00
13	CO1.PCCNTR.4464763	\$ 21.590.100,00
14	CO1.PCCNTR.4406254	\$ 81.270.000,00
15	CO1.PCCNTR.4406563	\$ 42.625.000,00
16	CO1.PCCNTR.4381152	\$ 84.000.000,00
17	CO1.PCCNTR.4406561	\$ 31.000.000,00
18	CO1.PCCNTR.4381006	\$ 54.000.000,00
19	CO1.PCCNTR.4381151	\$ 78.000.000,00
20	CO1.PCCNTR.4406567	\$ 31.000.000,00
21	CO1.PCCNTR.4447692	\$ 27.577.500,00
22	CO1.PCCNTR.4448358	\$ 33.750.000,00
23	CO1.PCCNTR.4448417	\$17.368.433,00
24	CO1.PCCNTR.4442159	\$ 53.409.540,00
25	CO1.PCCNTR.4645281	\$ 9.044.000,00
26	CO1.PCCNTR.4381930	\$ 48.000.000,00
27	CO1.PCCNTR.4654348	\$ 66.033.333,00
28	CO1.PCCNTR.4782283	\$ 8.000.000,00
29	CO1.PCCNTR.4732786	\$ 12.000.000,00
30	CO1.PCCNTR.4731411	\$ 28.000.000,00
TOTAL		\$1.063.105.398,00

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la Subdirección de Contratación

Así mismo, se observaron tres (3) contratos de personas jurídicas como se relacionan a continuación:

NO.	NO. DE CONTRATO	NOMBRE ENTIDAD	VALOR
1	CO1.PCCNTR.4917001	CARDINN S.A.S	\$ 37.033.800,00
2	CO1.PCCNTR.4937699	EMERMEDICA S.A.	\$14.405.432,00
3	CO1.PCCNTR.4715265	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMPENSAR	\$ 2.341.514.635,00

TOTAL
\$ 2.392.953.867,00

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la Subdirección de Contratación

Los anteriores contratos hacen referencia al suministro de dotaciones, asistencias médicas dentro de las instalaciones del MEN, prestación de servicios de apoyo al plan de bienestar, seguridad social y salud en el trabajo.

VIGENCIA 2024

Para la vigencia 2024, en el presupuesto del MEN se presentan recursos de funcionamiento en 60 rubros los cuales se muestra con corte a septiembre cuentan con un comportamiento como se muestra en el siguiente cuadro:

		FUNCIONAMIENTO			
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	SALDO	
APR. VIGENTE	\$86.493.912.599,00	COMPROMISO	\$55.062.923.861,00	\$32.461.693.766,00	
CDP	\$86.459.072.599,00	OBLIGACIÓN	\$54.032.218.833,00		
COMPROMISO	\$ 55.062.923.861,00	DIFERENCIA	\$1.030.705.028,00		
DIFERENCIA	\$31.396.148.738,00				

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SIIF NACIÓN suministrada por la SGTH

Adicionalmente, se presentan recursos de inversión tal como se refleja a continuación:

		INVERSIÓN			
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	SALDO	
APR. VIGENTE	\$ 627.366.132,00	COMPROMISO	\$ 627.366.132,00	\$ 599.855.565,00	
CDP	\$ 627.366.132,00	OBLIGACION	\$27.510.567,00		
COMPROMISO	\$ 627.366.132,00	DIFERENCIA	\$ 599.855.565,00		
DIFERENCIA	-				

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SIIF NACIÓN suministrada por la SGTH

Por lo anterior, se observaron valores sin ejecutar debido a que aún se está ejecutando el presupuesto asignado al proceso de Gestión de Talento Humano para el año 2024.

Frente al apoyo a la gestión al Proceso de Gestión de Talento Humano, cuentan con 29 contratos entre 23 personas, teniendo en cuenta que por las directrices del MEN los contratos contaron con dos periodos siendo de enero a agosto y de septiembre a diciembre según a quienes se les generó los dos contratos en la vigencia mencionada los cuales aún se encuentran en ejecución:

NO.	NO. DE CONTRATO	VALOR
1	CO1.PCCNTR.5755746	\$ 58.720.000,00

INFORME DE AUDITORÍAS

Código: EI-FT-02
Versión: 01
 Rige a partir de su publicación en el SIG

2	CO1.PCCNTR.5760541	\$ 73.920.000,00
3	CO1.PCCNTR.5760550	\$ 36.000.000,00
4	CO1.PCCNTR.5760565	\$27.976.000,00
5	CO1.PCCNTR.5760827	\$40.000.000,00
6	CO1.PCCNTR.5773326	\$59.816.000,00
7	CO1.PCCNTR.5773347	\$36.120.000,00
8	CO1.PCCNTR.5773564	\$58.800.000,00
9	CO1.PCCNTR.5810183	\$34.875.000,00
10	CO1.PCCNTR.5810358	\$24.955.000,00
11	CO1.PCCNTR.5914801	\$49.700.000,00
12	CO1.PCCNTR.5914575	\$70.000.000,00
13	CO1.PCCNTR.5984967	\$32.500.000,00
14	CO1.PCCNTR.5984544	\$32.500.000,00
15	CO1.PCCNTR.5918240	\$ 35.000.000,00
16	CO1.PCCNTR.6072053	\$48.192.000,00
17	CO1.PCCNTR.6428186	\$ 54.216.000,00
18	CO1.PCCNTR.6411737	\$ 56.224.000,00
19	CO1.PCCNTR.6772704	\$ 37.500.000,00
20	CO1.PCCNTR.6719089	\$12.880.000,00
21	CO1.PCCNTR.6732091	\$ 20.000.000,00
22	CO1.PCCNTR.6732078	\$ 20.000.000,00
23	CO1.PCCNTR.6719062	\$ 18.000.000,00
24	CO1.PCCNTR.6736044	\$ 20.000.000,00
25	CO1.PCCNTR.6736050	\$ 32.128.000,00
26	CO1.PCCNTR.6719769	\$ 28.400.000,00
27	CO1.PCCNTR.6772905	\$18.750.000,00
28	CO1.PCCNTR.6798538	\$17.500.000,00
29	CO1.PCCNTR.6797912	\$ 17.500.000,00
TOTAL		\$ 1.072.172.000,00

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la Subdirección de Contratación

Por otro lado, se cuenta con un (1) contrato de persona jurídica a nombre de DGERARD MG SAS cuyo objeto es “Suministro de las dotaciones de vestuario y calzado de labor para los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional que les corresponde ese beneficio por ley en la vigencia 2024” por valor de \$34.881.554,62 el cual se encuentra ejecutado.

Con respecto al componente financiero, el proceso de Gestión de Talento Humano ha ejecutado los recursos designados del presupuesto del MEN en los rubros definidos para el pago de nómina, así

como para las necesidades del mismo proceso tales como actividades de bienestar social, servicios del cuidado de la salud, servicios de cultura y recreación así mismo en capacitaciones hacia los funcionarios.

Se observó que para el año 2023, los rubros sin pago se han constituido cuentas por pagar o reservas presupuestales, así como los que están sin ejecutar se han liberado. Dentro del año 2024, el valor sin ejecutar del presupuesto se debe a que la vigencia no ha finalizado y por lo tanto aún se están ejecutando estos rubros.

IV. COMPONENTE DE CONTRATACIÓN (EVALUACIÓN DE CONTRATOS)

CONTRATO	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI):
No CO1.PCCNTR.4917001 Objeto contractual: Suministro de las dotaciones de vestuario y calzado de labor para los servidores públicos del ministerio de educación nacional que les corresponde ese beneficio por ley en la vigencia 2023. Fechas: Inicio el 08/05/2023 y finaliza el 15/12/2023. Valor Total: \$ 37.033.800 Porcentaje de Ejecución: 100%	La Oficina de Control Interno identificó lo siguiente: Se evidenció el cargue de tres (3) facturas de pago, cuya totalidad suma el valor pagado de \$ 31.997.999,75 de pesos. Lo cual refleja que se cumplió con la cuantía del contrato. Por otro lado, en cuanto a las obligaciones del supervisor, se observó que no se cargaron los Informes de Supervisión correspondientes al periodo de ejecución del contrato, situación que genera posible incumplimiento a lo establecido en el numeral 6.3. Aspectos comunes a la supervisión e interventoría, CN-MA-02 Manual de Supervisión o Interventoría v2, el cual establece que Los supervisores/interventores tienen el deber de realizar los informes previstos en el contrato/convenio, (mínimo uno trimestral y uno final); adicionalmente, se causa incumplimiento a lo siguiente: i) Riesgo 1, Anexo 1 Matriz de Riesgos del Estudio Previo EP-2023-0816, por medio del cual establecen las actividades tendientes a prevenir que se materialice el “Riesgo por entrega de información errada. se materializa cuando el ministerio entrega, para la ejecución del contrato, información errada o desactualizada y el contratista ejecuta actividades propias del objeto contractual y de sus obligaciones con dicha información.”, a raíz de que no se observó información relacionada con el monitoreo cuya descripción es la siguiente: “a través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar”. ii) Principio de Publicidad y Principio de Transparencia de la

	Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993.
No CO1.PCCNTR.5195942 Objeto contractual: Prestación de servicios profesionales de manera temporal, para el análisis, actualización y seguimiento de la información relacionada con la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 7/07/2023 y Finaliza el 31/12/2023 Valor Total: \$ 27.600.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se evidenció que, en cada uno de los Informes de Supervisión cargados en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II, se diligenciaron de forma incompleta, debido a que, en los ítems de “Entrega de Producto”, pese a que se certificó el cumplimiento de la obligación, no se encuentra relacionado si se entregó o no el mismo, por ende, se estaría incumpliendo con el Principio de la Calidad de la Información establecido en el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014.
No CO1.PCCNTR.5205679 Objeto contractual: Prestación de servicios profesionales de manera temporal, para ejecutar y hacer seguimiento al plan de bienestar y clima organizacional del MEN a cargo del Grupo de fortalecimiento de la calidad de vida laboral de la Subdirección de Talento Humano. Fechas: Inicio el 11/07/2023 Y Finaliza el 31/12/2023 Valor Total: \$ 48.875.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se evidenció cumplimiento a los criterios de supervisión mediante el cargue de Informes de Actividades en el Sistema Electrónico de Contratación Pública- SECOP II.
No CO1.PCCNTR.5356722 Objeto contractual: Prestación de servicios profesionales, para atender los temas	Se evidenció que durante el periodo de ejecución del contrato se cargaron los respectivos Informes de Actividades al Sistema Electrónico de Contratación Pública, sin embargo, no es posible verificar la

relacionados con la planeación estratégica de la Subdirección de Talento Humano. Fechas: Inicio el 7/09/2023 y Finaliza el 31/12/2023 Valor Total: \$ 22.000.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	información cargada en los enlaces de cada uno de los documentos. Por lo tanto, se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014. Por otro lado, también se observa que el formato de los Informes no corresponde con el logo actualizado para el periodo de ejecución.
No CO1.PCCNTR.5347164 Objeto contractual: Prestación de servicios profesionales, para atender y hacer seguimiento a los temas relacionados con la liquidación de la nómina, seguridad social y deuda presunta a cargo del Grupo de Administración del Vínculo Laboral de la Subdirección de Talento Humano. Fechas: Inicio el 7/09/2023 y Finaliza 31/12/2023 Valor Total: \$ 28.485.088,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se evidenció cumplimiento a los criterios de supervisión mediante el cargue de Informes de Actividades en el Sistema Electrónico de Contratación Pública- SECOP II.
No CO1.PCCNTR.5755746 Objeto contractual: Prestar servicios profesionales para adelantar la planeación, implementación y seguimiento de los planes institucionales de talento humano del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 22/01/2024 y Finaliza el 31/08/2024 Valor Total: \$ 58.720.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se observó que para el periodo objeto de alcance de la auditoría, se encuentran cargados ocho (8) informes de actividades, correspondientes a los meses comprendidos entre enero a agosto de 2024. Se encuentran diligenciados y cargados de manera oportuna; sin embargo, se evidenció que los Informes 3,4,5,6,7 y 8, presentan una dificultad para poder consultar las evidencias relacionadas en los enlaces de cada documento. De esta manera, se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014.

No CO1.PCCNTR.6072053 Objeto contractual: Prestar servicios profesionales en actividades relaciones con la planeación y ejecución de la intervención del clima laboral en las dependencias del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 12/03/2024 y Finaliza el 31/08/2024 Valor Total: \$ 48.192.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se observó que para el periodo objeto de alcance de la auditoría, se encuentran cargados seis (6) informes de actividades, correspondientes a los meses comprendidos entre marzo a agosto de 2024. Se encuentran diligenciados y cargados de manera oportuna; sin embargo, se evidenció que los Informes 1,2,3,4,5 y 6, presentan una dificultad para poder consultar las evidencias relacionadas en los enlaces de cada documento. De esta manera, se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014.
No CO1.PCCNTR.5984967 Objeto contractual: Prestar servicios profesionales para la ejecución de actividades asociadas a la provisión transitoria de los cargos de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 23/02/2024 y Finaliza el 31/08/2024 Valor Total: \$ 32.500.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se observó que para el periodo objeto de alcance de la auditoría, se encuentran cargados siete (7) informes de actividades, correspondientes a los meses comprendidos entre febrero a agosto de 2024. Se encuentran diligenciados y cargados de manera oportuna; sin embargo, se evidenció que los Informes 1,2,3,4,5,6 y 7 presentan una dificultad para poder consultar las evidencias relacionadas en los enlaces de cada documento. De esta manera, se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014.
No CO1.PCCNTR.5984544 Objeto contractual: Prestar servicios profesionales para la ejecución de actividades asociadas a la provisión transitoria de los cargos de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 23/02/2024 y Finaliza el 31/08/2024	Se observó que para el periodo objeto de alcance de la auditoría, se encuentran cargados siete (7) informes de actividades, correspondientes a los meses comprendidos entre febrero a agosto de 2024. Se encuentran diligenciados y cargados de manera oportuna; sin embargo, se evidenció que los Informes 3,4,5,6 y 7 presentan una dificultad para poder consultar las evidencias relacionadas en los enlaces de cada documento. De esta manera, se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como

Valor Total: \$ 32.500.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014.
No CO1.PCCNTR.5918240 Objeto contractual: Prestar servicios profesionales para la ejecución de actividades asociadas a la provisión transitoria de los cargos de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional. Fechas: Inicio el 10/02/2024 y Finaliza el 31/08/2024 Valor Total: \$ 35.000.000,00 Porcentaje de Ejecución: 100%	Se evidenció cumplimiento a los criterios de supervisión mediante el cargue de Informes de Actividades en el Sistema Electrónico de Contratación Pública- SECOP II.
No CO1.PCCNTR.6169505 Objeto contractual: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA APOYAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Y EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE SUS COMPETENCIAS Fechas: Inicio el 18/04/2024 y Finaliza el 15/12/2024 Valor Total: \$ 1.791.757.646,00 Porcentaje de Ejecución: 75%	Se evidenció el cargue de dos informes parciales de Supervisión, el primero con fecha de certificación del 25 de julio de 2024, para el periodo comprendido entre el 22 de abril de 2024 y el 30 de junio de 2024. El segundo informe, cuya fecha de certificación es del 17 de octubre de 2024, comprende el periodo de ejecución entre el 1 de julio de 2024 al 30 de septiembre del 2024. Asimismo, se observa que los informes fueron cargados de manera oportuna y de acuerdo con lo dispuesto en el CN-MA-02 Manual de Supervisión e Interventoría; sin embargo, se verificaron las evidencias relacionadas dentro del documento y en ambos documentos no se pueden visualizar, de esta manera es complejo consultarlas, por lo que se estaría incumpliendo con los principios de Publicidad y de Transparencia de la Contratación Pública dispuestos en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 80 de 1993, así como el Principio de Calidad de la Información establecido en la Ley 1712 de 2014.

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SECOP

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)**

Dentro del proceso de auditoría al proceso de Talento Humano, se llevó a cabo la validación de la información registrada en el directorio de SIGEP, disponible en la página de Función Pública (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/directorio>), correspondiente a los servidores del Ministerio de Educación Nacional. Para esta revisión, se aplicó un muestreo aleatorio de Veinticuatro (24) servidores seleccionados de un universo de 507 servidores activos.

Adicionalmente, se verificó el cumplimiento de la Declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, conforme a lo establecido en la Ley 2013 de 2019. Estas verificaciones se realizaron a través de la plataforma oficial de consulta ciudadana de Función Pública (<https://www1.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>).

Teniendo en cuenta las recomendaciones del *“INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO- SIGEP” de mayo 2023 a junio 2024* y en aras del fortalecimiento institucional, se recomienda a la Subdirección de Talento Humano analizar la viabilidad de:

- Establecer controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de las hojas de vida de todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo SIGEP II, incluyendo toda la información requerida por el mismo y el retiro de los funcionarios cuando sea procedente.
- Realizar la verificación de los servidores públicos, con hojas activas en el SIGEP II, depurando los que actualmente no se encuentren al servicio de la entidad.
- Establecer y/o fortalecer los controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de la declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo del SIGEP II.
- Definir acciones para fortalecer la socialización del cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos de la Entidad, así como la concientización de la importancia de este, acorde con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, respecto del Aplicativo SIGEP II y en la Ley 2013 de 2019.
- Revisar los procedimientos a cargo de la Subdirección de Talento Humano, con el fin de identificar las mejoras pertinentes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, respecto del Aplicativo SIGEP II y en la Ley 2013 de 2019.
- Se recomienda a la Subdirección de Talento Humano que, desde el rol de administrador del sistema, se realicen las consultas y gestiones necesarias con el Departamento Administrativo de Función Pública para verificar la completitud del reporte verificado.

Durante la validación de la información en el SIGEP se identificaron las siguientes inconsistencias:

1. **Desactualización de datos:** Información relacionada con el cargo y la entidad actual se encuentra desactualizada.
2. **Falta de publicaciones obligatorias:**

- Ausencia de la publicación de la Declaración de Bienes y Rentas.
- Falta de publicación de la Hoja de Vida en el SIGEP.

3. Errores técnicos en la plataforma: Aunque algunas Declaraciones de Bienes y Rentas se encuentran registradas, no es posible visualizarlas debido a un error "404" generado por la plataforma, lo que impide su acceso.

Adicionalmente, el informe del SIGEP fue comunicado a la subdirección de Talento Humano mediante el memorando 2024-IE-030763 del 27 de septiembre de 2024 y socializado a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en el Comité N.1 del 7 de octubre de 2024.

A continuación, se presenta la información validada durante el proceso de auditoría, el cual permite evidenciar las inconsistencias detectadas en los registros y sugiere la necesidad de implementar acciones correctivas para garantizar la integridad y accesibilidad de la información pública.

Número	Hoja de Vida SIGEP	Observacion	Declaración de bienes y Rentas
1	PRESIDENTE SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A. 5.01/09/2022	Información Desactualizada	17/07/2024
2	ASESOR 3020-08DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION24/12/2008Actual	Información Desactualizada	2/08/2024
3	ASESORA ECONOMICA/ ASISTENTE SENADO DE LA REPUBLICA03/09/202003/09/2024	Información Desactualizada	11/08/2024
4	ASESORA DESPACHOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL04/06/2024Actual	SIN NOVEDAD	28/10/2024
5	ASESORMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL01/11/2018Actual	SIN NOVEDAD	27/11/2023
6	GERENTE DE LICITACIONES Y CONTRATOS NA RALEON FRANCO & CIA S.A.512/09/202229/06/2023	Información Desactualizada	No existe la Declaración de bienes y Rentas
7	PROFESIONALESPECIALIZADOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL04/09/2018Actual	SIN NOVEDAD	27/09/2024
8	CONTRATISTA FUNDACION EMPRESA PRIVADA COMPARITR28/08/201428/01/2015	SIN NOVEDAD	No se pudo visualizar
9	CONTRATISTA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE22/07/200920/09/2018	Información Desactualizada	No se pudo visualizar
10	SECRETARIO EJECUTIVO DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICAS08/08/202208/11/2023	Información Desactualizada	No existe la Declaración de bienes y Rentas
11	TECNICO NIVEL 2 SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A. 523/02/2022Actual	Información Desactualizada	29/07/2024
12	CONDUCTOR MECANICOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL02/04/1996Actual	SIN NOVEDAD	No existe la Declaración de bienes y Rentas
13	PROFESIONALESPECIALIZADO 23MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL29/08/2018Actual	SIN NOVEDAD	No se pudo visualizar
14	PROFESIONALESPECIALIZADO 20MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL05/04/2024Actual	SIN NOVEDAD	11/04/2024
15	PROFESIONALESPECIALIZADOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL21/07/2014Actual	SIN NOVEDAD	No existe la Declaración de bienes y Rentas
16	PROFESIONALESPECIALIZADO 23MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL23/08/2018Actual	SIN NOVEDAD	No existe la Declaración de bienes y Rentas
17	PROFESIONALESPECIALIZADO 20MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL34/02/1996Actual	SIN NOVEDAD	27/02/2024
18	PROFESIONALESPECIALIZADOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL23/02/1996Actual	SIN NOVEDAD	No se pudo visualizar
19	PROFESIONALESPECIALIZADO 20MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL07/09/2018Actual	SIN NOVEDAD	No se pudo visualizar
20	PROFESIONALESPECIALIZADO 22MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL02/09/2024Actual	SIN NOVEDAD	No existe la Declaración de bienes y Rentas
21	PROFESIONALESPECIALIZADOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL04/12/2008Actual	SIN NOVEDAD	No existe la Declaración de bienes y Rentas
22	No existe la Hoja de Vida	No existe la Hoja de Vida	12/05/2022
23	PROFESIONALESPECIALIZADOMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL03/09/2018Actual	SIN NOVEDAD	9/05/2024
24	1235/2009 - PROFESIONALMINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL30/10/2023Actual	Información Desactualizada	No existe la Declaración de bienes y Rentas

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP

Dado lo anteriormente se evidenció un incumplimiento legal, ya que se encuentran diferencias de datos entre el Sistema de Información Gestión del Empleo Público-SIGEP y la información que maneja el proceso de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación. Incumpliendo: con lo establecido en el Decreto 0019 de 2012 Artículo 227. ***“Quien sea nombrado en un cargo, empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado, deberá al momento de su posesión o de la firma del contrato, registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la información de hoja de vida, previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces”.***

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.16.4. ***“Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP) y presentada por los servidores públicos para cada anualidad en el siguiente orden: a) Servidores públicos de las entidades y organismos públicos de orden nacional entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; (...)”***

Así mismo se incumple con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, numeral:

“ 7.1.2. Actualización SIGEP y Ley 2013 de 2019

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019, al momento del ingreso a la entidad, para los cargos establecidos, se valida el diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés y bienes y rentas en el aplicativo de integridad pública, a lo cual se hace seguimiento trimestral en el marco del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

De igual forma, se realizará seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 19 de 2012, modificado por Decreto Ley 2106 de 2019, que establece “Quien sea nombrado en un cargo o empleo público deberá, al momento de su posesión, registrar su hoja de vida, su declaración de bienes y rentas y los soportes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces.”

V. COMPONENTE TECNOLÓGICO

Control de Acceso - HikCentral Professional

Mediante el contrato CO1.PCCNTR.3755565 suscrito con PROXEL COLOMBIA, dicho contrato inicio el 28 de junio de 2022, cuyo objeto fue ***“Adquisición, Instalación y Soporte de un Sistema de Control de Acceso para el Ministerio de Educación Nacional”*** con fecha de finalización 15 de diciembre de 2022 y su prórroga al 28 de febrero del 2023. El periodo de soporte y garantía es por tres (3) años a partir de la instalación de la solución de control de acceso.

De acuerdo con el protocolo de paso a producción ST-PT-01, la herramienta cuenta con la documentación correspondiente como son los manuales técnicos, manuales de usuario, cuentas de usuario y contraseñas y la entrada de Bienes No. 5000000571, entre otros.

Así mismo, el proveedor realizó la respectiva capacitación del uso del sistema de Control de Acceso como lo dejo consignado en el documento “INFORME FINAL ACTIVIDADES CONTRATO NO. CO1.PCCNTR.3755565” de febrero de 2023. En la vigencia 2024 no se ha realizado capacitaciones del software.

El software de Control de Acceso - HikCentral Professional se encuentra integrado con el Sistema de Información para el Control de Acceso (ACVIS) que es un sistema que garantiza el control de ingreso y salida de personas al MEN y de activos fijos, que es un desarrollo in house desarrollado sobre plataforma java y base de datos Oracle 12c.

De acuerdo con el registro de mesa de ayuda de tecnología, se observó el ticket SOL743057 del 21 de marzo de 2023 donde se solicitó el escaneo de vulnerabilidades. Sin embargo, en la vigencia 2024 no se ha realizado dicha actividad dado que no forman parte de un programa regular de escaneo de vulnerabilidades y debe ser solicitado a demanda.

Con relación al ticket SOL877648 del 7 de junio de 2024, el cual la Subdirección de Talento Humano solicito el desbloqueo del usuario Enrolador1 y adicional indican que la base de datos generada por el sistema no estaba completa en lo que respecta al registro de ingreso de los servidores a las instalaciones del MEN. Respecto a lo anterior, junto con la Oficina de Tecnología y Sistema de Información han realizado mesas trabajo con el fin de validar el reporte dado que dicha información es fundamental para las actividades propias de la Subdirección. Por lo anterior, es importante que este reporte se establezca como punto de control en las actividades relacionadas, ya que permite monitorear el avance de los procesos, identificar posibles desviaciones en tiempo y recursos, y tomar decisiones oportunas.

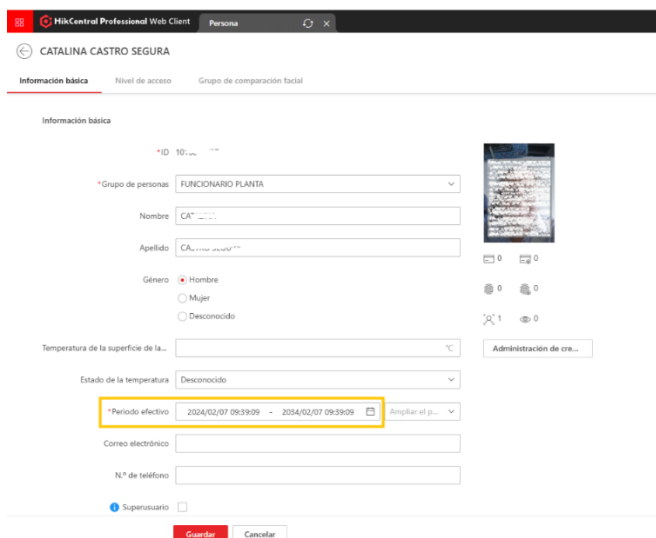
Por otra parte, en la verificación realizada al Procedimiento de Vinculación del Talento Humano TH-PR-21 versión 6, no se encuentra actualizado respecto al acceso a la entidad a través del HikCentral en la actividad 17 como se visualiza a continuación:

 Educación		PROCEDIMIENTO VINCULACION DEL TALENTO HUMANO		Código: TH-PR-21 Versión: 06 Rige a partir de su publicación en el SIG
16	Entrega de carné de la Entidad: se solicita al servidor el envío de su foto reciente en formato digital, tamaño 3 x 4, fondo blanco, con destino al correo electrónico señalado, para que de forma inmediata sea generado el carnet de la Entidad, el cual deberá portar visiblemente dentro de las instalaciones del Ministerio. <i>En caso de pérdida de dicho documento, el servidor deberá poner la respectiva denuncia ante la Policía y consignar el monto de \$ 26.041 en el Banco de la República Portafolio 227, cuenta 6101151-6 (Reintegro de Gastos Generales), indicando el nombre y número de cédula (Resolución 7374 de 2013).</i>	Secretario Ejecutivo de la Subdirección de Talento Humano	1 día hábil 1 días hábil	Camé Institucional
17	Autorización de acceso a la Entidad: se realiza el acompañamiento al servidor, para que la Subdirección de Gestión Administrativa lo registre en el Sistema de Control de Acceso de la entidad (huella) y se autorice su ingreso al Ministerio. Así mismo, se genera para los casos que aplique, la solicitud de ingreso del vehículo del servidor al parqueadero de la Entidad.	Técnico Administrativo del Grupo de Vinculación y Gestión del Talento Humano	1 día hábil 1 día hábil	

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del Sistema Integrado de Gestión - SIG

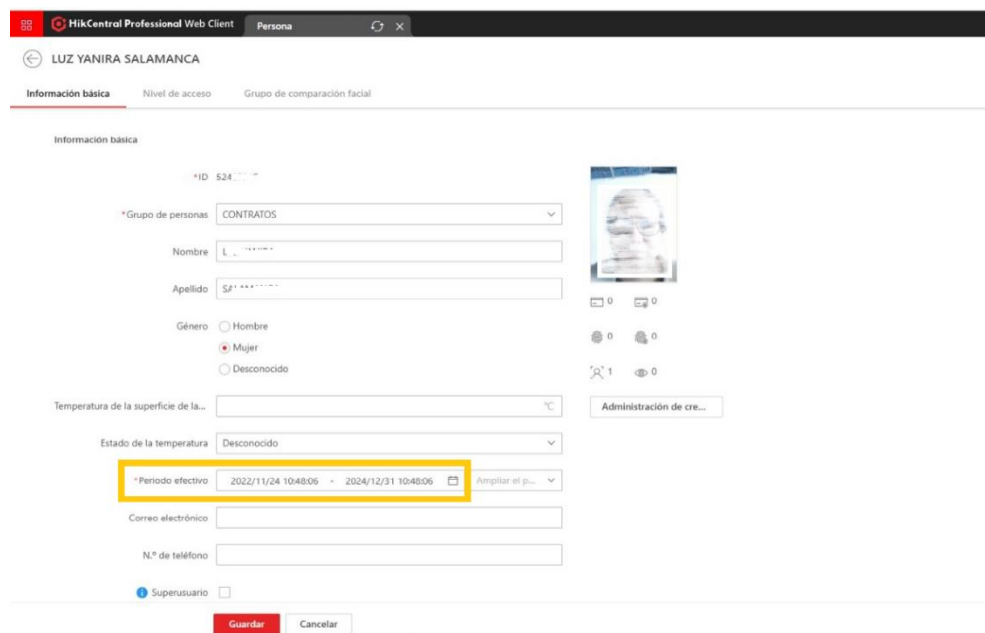
Actualmente, de acuerdo con lo informado por la Subdirección de Talento Humano, el ingreso al Control de Acceso - HikCentral Professional se realiza el mismo día el cual el servidor de planta realiza la

posesión y se configura el campo el periodo efectivo la fecha de finalización del acceso, como se muestra a continuación:



Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la STH.

Para el contratista cuando presenta el certificado de ARL, se configura el campo el periodo efectivo la fecha de finalización del acceso, como se muestra a continuación:



Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la STH.

En el procedimiento Desvinculación del Talento Humano TH-PR-06 versión 6, no especifica en qué momento se hace el retiro del Control de Acceso – HikCentral para los servidores de planta, sin

embargo, de acuerdo con lo informado por la Subdirección de Taento Humano, se realiza cuando se tiene la resolución de retiro.

NTC-ISO-IEC 27001

7.2 Competencia

En verificación realizada al numeral 7.2 Competencia en la Subdirección de Talento Humano se observó que en la Resolución 000005 del 2 de enero de 2024 se tiene documentado el cargo de denominación Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20, ID 1523 que tiene como propósito principal: *“Liderar la ejecución de los proyectos relacionados con la infraestructura de Tecnologías de Información y del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) según las disposiciones legales y los lineamientos técnicos correspondientes.”*, el cual se describen las funciones esenciales, conocimientos básicos o esenciales y los requisitos de formación.

Este empleo en la vigencia 2024 se encuentra vacante por lo que realizaron la suscripción del contrato CO1.PCCNTR.5766424 cuyo objeto es *“Prestación de Servicios Profesionales para Desarrollar Actividades Orientadas al Soporte y Fortalecimiento de la Seguridad Digital y Ciberseguridad de los Procesos del Ministerio”* el cual inicio el 22 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, asignado al Grupo de Infraestructura y Comunicaciones de la Oficina de Tecnologías de Información, el cual el contratista cuenta con la idoneidad requerida para la ejecución del contrato, dado que cuenta con el Título profesional en Ingeniería de Sistemas, Título de Posgrado en la modalidad de especialización en *“Seguridad Informática”* y 18 meses de experiencia profesional relacionada.

Anexo A control A.7 Seguridad de los Recursos Humanos

A.7.1 Antes de asumir el empleo

La Subdirección de Talento Humano cuenta con los procedimientos de Selección del Talento humano TH-PR-01 versión 4 y TH-PR-21 versión 6 Vinculación del Talento Humano el cual se encuentran en proceso de actualización dado que se eliminarán de acuerdo con las vacantes de libre nombramiento y remoción de la planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional de conformidad con la normatividad vigente. Así mismo, mediante las resoluciones 023919 del 11 de diciembre de 2023, la 000005 del 2 de enero de 2024 y la resolución 001293 del 15 de febrero de 2024, *“Por la cual se compila, actualiza y modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de personal de Ministerio de Educación Nacional”* se identifican las funciones esenciales y competencias por cargos.

Para los contratistas se encuentra definido en Manual de Contratación CN-MA-01 versión 5, donde permite establecer los principios, pautas y procedimientos que deben ser tenidos como guía de aplicación en la gestión contractual. Los términos y condiciones están definidos en el documento CN-FT-01Formato - Estudio Previo versión 11, donde se establecen las obligaciones que en esa materia tendrá a cargo el futuro contratista, teniendo en cuenta lo establecido en el Procedimiento - Elaboración de Estudios y Documentos Previos CN-PR-02 versión 5.

A.7.2 Durante la ejecución del empleo

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en el Ministerio de Educación Nacional se proponen del Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura la Temática: Gobierno Digital programada para el mes de abril de 2024 y Seguridad Digital programada para el mes de agosto de 2024

A través del Curso Inducción Ministerio de Educación Nacional de la Escuela Corporativa los servidores de planta y contratistas reciben la formación en cuanto al Módulo 3: Aspectos clave de nuestra Entidad se identifica las generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, como se muestra a continuación:



Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información campus Colombia Aprende

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se observó que han finalizado el curso 173 funcionarios, 16 se encuentra incompleto y no han intentado 54.

Así mismo, indica que para profundizar se encuentra disponible el curso Seguridad de la Información en el mismo campus. De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Desarrollo Organizacional con corte a octubre de 2024 se tiene:

	Finalizado	No Finalizado
Planta MEN	249	16
PTA	3	4

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información de SDO

Por otro lado, en el curso de inducción se presenta el Proceso de Gestión Disciplinaria, el cual, hasta el periodo de evaluación, no ha registrado ningún proceso iniciado por presunta violación de la seguridad de la información

A.7.3 Terminación del cambio de empleo

La Subdirección de Talento Humano cuenta con el procedimiento de Desvinculación TH-PR-06 versión 6 cuyo objetivo: “Gestionar las solicitudes de retiro de los servidores públicos del MEN frente a las distintas causales de desvinculación” el cual se encuentra en proceso de actualización.

VI. MANUALES, POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, GUÍAS, PROTOCOLOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Educación Nacional (MEN) define las estrategias y acciones necesarias para gestionar integralmente las etapas de ingreso, permanencia y retiro. Este plan se encuentra alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales, promoviendo un entorno laboral digno, saludable y equitativo.

Entre los objetivos principales del plan se destacan: garantizar un entorno laboral seguro, fortalecer habilidades y competencias, promover la meritocracia, formalizar empleos bajo principios de equidad y dignidad, y fomentar una cultura organizacional basada en liderazgo y comunicación. Adicionalmente, el plan incluye elementos clave como la actualización del sistema SIGEP, la gestión de riesgos psicosociales, la capacitación, el bienestar laboral y la transferencia de conocimientos. Sin embargo, al revisar la implementación de la actualización del SIGEP, se constató que el proceso no cumple con lo establecido en la normatividad vigente ni con los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano.

Por otra parte, el plan desarrolla componentes estratégicos enfocados en:

- Ambiente laboral seguro y saludable, incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Prevención de riesgos psicosociales.
- Reconocimiento e incentivos al talento humano.
- Inclusión y diversidad.
- Desarrollo de competencias y evaluación del desempeño.

Adicionalmente, el plan contempla la implementación de sistemas de horarios flexibles y la modalidad de teletrabajo para aquellos funcionarios que cumplen con los requisitos establecidos, con el objetivo de promover un balance entre la vida laboral y personal, reducir la huella de carbono y fomentar un entorno laboral más sostenible.

Estas estrategias buscan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos del MEN, garantizando el cumplimiento de las metas institucionales a través del fortalecimiento de competencias, la promoción de una cultura organizacional sólida y la formalización del empleo público.

PLAN ANUAL DE VACANTES

La planta de empleos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) está conformada por 880 empleos, distribuidos en tres categorías principales: carrera administrativa (76%), libre nombramiento y remoción (13%) y temporales (11%). Esta distribución garantiza la ejecución de las actividades propias de la entidad, sin embargo, es importante destacar que existe una alta cantidad de vacantes sin proveer.

NIVEL	ENCARGO	PROVISIONAL	SIN PROVEER	Total, General
PROFESIONAL	60	52	216	328
TÉCNICO	13	3	1	17
ASISTENCIAL	2	20	2	24
Total, general	75	75	219	369

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2023.

Se evidenció que, los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva sin proveer son 219, representando el 59%, lo anterior se debe a que, el 29 de diciembre de 2023 se expidió el Decreto 2270, por medio del cual se modificó la planta de empleos del MEN, suprimiendo nueve (9) empleos, de los cuales siete (7) eran de carrera administrativa y se crearon doscientos cuatro (204), para los cuales se iniciará su provisión durante la vigencia 2024.

Con corte a diciembre de 2023, se identificaron 369 vacantes definitivas, de las cuales el 59% permanecen sin proveer en la carrera administrativa. La mayor concentración de estas vacantes se encuentra en los niveles profesionales, especialmente en los grados 20 y 22 de Profesional Especializado, con 124 y 54 vacantes, respectivamente. Para abordar esta situación, el MEN ha planeado estrategias de provisión transitoria, como encargos y nombramientos provisionales, mientras se realiza la provisión definitiva mediante concursos públicos gestionados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Educación Nacional tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos mediante actividades integrales enfocadas en el desarrollo personal, la inclusión, el equilibrio psicosocial, la transformación digital y el reconocimiento laboral. Incluye eventos institucionales, celebraciones especiales, actividades deportivas, artísticas y culturales, además de incentivos como becas, bonos y reconocimientos individuales y grupales.

El plan busca fomentar un entorno laboral saludable y eficiente, promoviendo la innovación, el liderazgo y la cohesión en los equipos de trabajo, con un presupuesto asignado de \$1.791.757.646 y metas claras de ejecución y satisfacción. Este enfoque integral el compromiso institucional y el bienestar emocional y físico de los servidores, impactando positivamente la cultura organizacional del Ministerio.

En el marco de la auditoria se validaron las actividades y metas planteadas las cuales se presentan a continuación:

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	Metas del plan/ Recursos
1. Identidad y vocación	Eventos institucionales: Inducción, Día del servidor público, Feria de bienestar, Cierre de gestión. Celebraciones especiales: Día de la madre, padre, mujer, hombre, amor y amistad, Halloween, Navidad, entre otros.	1. Ejecutar el 100% de las actividades programadas. 2. Obtener una calificación promedio de satisfacción igual o superior a 4.6/5. 3. Garantizar la participación del 100% de la población objetivo. Presupuesto: \$1.791.757.646. Ejecución: Liderada por el Grupo de Fortalecimiento a la Calidad de Vida Laboral, con soporte de la Caja de Compensación adjudicada.
2. Diversidad e inclusión	Equidad de género: Eventos como Día de la no violencia contra la mujer y Semana de inclusión. Participación cultural: Actividades artísticas como talleres de manualidades, cocina y clubes de lectura.	
3. Equilibrio psicosocial	Actividades deportivas: Olimpiadas (fútbol, voleibol, bolos, etc.), gimnasio, acondicionamiento físico. Bienestar emocional: Programas como yoga, pilates, aeróbicos y rumba.	
4. Transformación digital	Innovación y liderazgo: Desarrollo de competencias gerenciales, estrategias de cultura organizacional como "VIERNESStar".	
5. Incentivos y estímulos	Reconocimientos individuales: Premios a los mejores servidores en diferentes categorías. Incentivos grupales: Reconocimiento a equipos de trabajo destacados con bonos y menciones especiales. Apoyo educativo: Becas y tiempo remunerado para transportarse en bicicleta.	
6. Gestión emocional	Apoyo en desvinculación asistida: Programas de acompañamiento para transiciones laborales.	

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la SGTH

Este plan no solo mejora el ambiente laboral, sino que también refuerza el compromiso institucional, estableciendo una conexión entre los objetivos del Ministerio y el bienestar de sus servidores.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan se enmarca en seis ejes temáticos principales: Paz Total, Territorio y Ambiente, Mujeres e Inclusión, Transformación Digital, Ética e Identidad Pública, y Habilidades y Competencias que a continuación se presentan.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	META
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Introducción a los Derechos de la Infancia.	Capacitar al 100% de los asistentes programados.
Territorio, Vida y Ambiente	Disposición de residuos para evitar contaminación.	Generar conciencia ambiental entre los servidores.
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Prevención y atención a violencias contra las mujeres.	Fortalecer el enfoque de género y diversidad.
Transformación Digital y Cibercultura	Seguridad Digital.	Mejorar las competencias en ciberseguridad.
Ética e Identidad Pública	Gestión de Proyectos.	Promover valores éticos en la gestión pública.
Habilidades y Competencias	Comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.	Fomentar habilidades interpersonales esenciales.

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información suministrada por la SGTH

Las metas establecidas en el Plan de Capacitación se reflejan en indicadores de gestión tales como la satisfacción y la cobertura, los cuales son publicados en el sistema integrado de gestión SIG, garantizando el seguimiento del cumplimiento de los objetivos del plan.

El impacto real de estas acciones se evalúa al cierre del año, permitiendo medir el alcance de las capacitaciones y su contribución al desarrollo de competencias en los servidores públicos.

PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN

En el marco de la auditoría realizada, se validaron los procedimientos relacionados con la gestión del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional (MEN), específicamente el **Procedimiento de Desvinculación del Talento Humano** (Código: TH-PR-06, Versión: 06) y el **Procedimiento de vinculación del Talento Humano** (Código: TH-PR-21, Versión: 06) Las personas responsables de estos procedimientos informaron que los dos procedimientos aún se encuentran en proceso de actualización. Así mismo, se indicó que, desde la última auditoría de gestión realizada por la Oficina de

Control Interno, ya se había identificado que estos procedimientos estaban en ajustes y actualizaciones, lo que evidencia una situación recurrente. Esta demora genera un riesgo significativo en la ejecución de las actividades relacionadas con la vinculación y desvinculación del personal, afectando la eficacia y trazabilidad de los procesos en la Subdirección de Talento Humano.

Dada esta situación, se validó únicamente la proyección de formalización de empleo, presentada a continuación, y se dejó un hallazgo por la falta de compromiso de los responsables en la actualización oportuna de estos dos procedimientos.

PROYECTO DE FORMALIZACIÓN DE PLANTA

1. INICIO

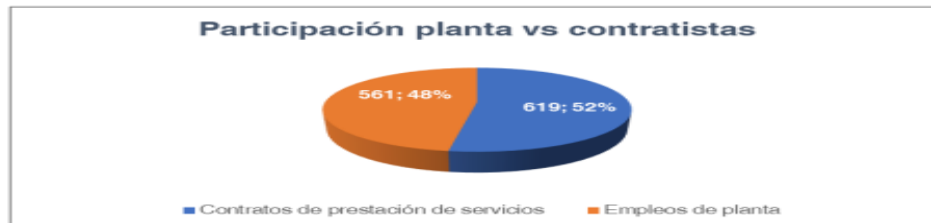
En el marco de la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, relacionado con el proyecto de formalización de la planta de personal, el Ministerio de Educación Nacional avanza en la modificación de su planta, en cumplimiento de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, que establece el **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, titulado "Colombia Potencia Mundial de la Vida"**.

El artículo 82 de esta Ley, menciona: **"Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia"**, dispone que el Gobierno Nacional, por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan para formalizar el empleo público. Dicho plan busca que las entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de sus plantas de personal, impulsen nuevas modalidades de acceso al empleo público y optimicen el uso de la contratación por prestación de servicios. Además, el Departamento Administrativo de la Función Pública deberá proponer los ajustes normativos necesarios para facilitar la transformación institucional del Estado.

Cabe resaltar que la formalización y gestión de los cargos en las plantas de personal, así como las modalidades de acceso y contratación, estarán condicionadas a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Relación de cargos:

Según el documento titulado **"Propuesta de Formalización Laboral y Fortalecimiento Institucional"**, el Ministerio de Educación Nacional señala como necesidad prioritaria que **"el número de empleos en la planta de la entidad resulta insuficiente para garantizar el desarrollo óptimo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo. Actualmente, el 52% de dichos procesos son soportados por contratistas y el 48% por servidores públicos."**



De lo anterior se concluye que el 52% de participación en la ejecución de las funciones del Ministerio de Educación Nacional se encuentran cubiertos con Contratistas por prestación de servicios superando la participación del personal vinculado a la planta permanente.

Bajo esta misma perspectiva, se ha realizado el análisis bajo el modelo de operación por procesos establecido en el Ministerio de Educación Nacional, encontrándose, que los procesos están soportados en mayor proporción por contratistas, como se evidencia en la siguiente gráfica:

Gráfico 23: Distribución servidores por procesos



Fuente: Imagen tomada informe Estudio Técnico Versión final suministrado por la SGTH

En este contexto, se plantea la siguiente proyección y el porcentaje de incremento en los cupos por dependencia:

NO.	Dependencia	N° empleos Planta actual	N° Total empleos nuevos	Total Empleos	Porcentaje de incremento según propuesta
1	OFICINA DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA	0	12	12	100%
2	DELEGADOS VICEMINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR	5	14	19	280%
3	DESPACHO MINISTRO	16	6	22	38%
4	DESPACHO VICEMINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR	12	5	17	42%
5	DIRECCIÓN DE CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN PREESCOLAR, BASICA Y MEDIA	5	10	15	200%
6	DIRECCIÓN DE CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR	3	12	15	400%
7	DIRECCIÓN DE COBERTURA Y EQUIDAD	3	10	13	333%
8	DIRECCIÓN DE FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	2	4	6	200%

9	DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN TERRITORIAL	2	6	8	300%
10	DIRECCIÓN DE PRIMERA INFANCIA	3	10	13	333%
11	GRUPO INTERNO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD	0	6	6	100%
12	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	17	11	28	65%
13	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS	17	18	35	106%
14	OFICINA ASESORA JURÍDICA	19	41	60	216%
15	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	10	12	500%
16	OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	4	3	7	75%
17	OFICINA DE COOPERACIÓN Y ASUNTOS INTERNACIONALES	10	2	12	20%
18	OFICINA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA CON USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	16	10	26	63%
19	OFICINA DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	18	27	45	150%
20	SECRETARÍA GENERAL	8	5	13	63%
21	SUBDIRECCIÓN DE ACCESO	18	15	33	83%
22	SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES	26	12	38	46%
23	SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	34	36	70	106%
24	SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD DE PRIMERA INFANCIA	8	7	15	88%
25	SUBDIRECCIÓN DE COBERTURA DE PRIMERA INFANCIA	6	5	11	83%
26	SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	21	10	31	48%
27	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	14	5	19	36%
28	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL	18	10	28	56%
29	SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO DE COMPETENCIAS	37	21	58	57%
30	SUBDIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	11	9	20	82%
31	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	32	16	48	50%
32	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA	37	18	55	49%

33	SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	18	19	37	106%
34	SUBDIRECCIÓN DE MONITOREO Y CONTROL	18	11	29	61%
35	SUBDIRECCIÓN DE PERMANENCIA	17	14	31	82%
36	SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR EDUCATIVO	18	12	30	67%
37	SUBDIRECCIÓN DE REFERENTES Y EVALUACION	19	17	36	89%
38	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	29	18	47	62%
39	UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AL SECTOR EDUCATIVO)	10	18	28	180%
40	VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR, BASICA Y MEDIA	8	11	19	138%
TOTAL		561	506	1067	

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

A partir del cuadro anterior, se evidenció que algunas dependencias presentan una carencia de personal de planta. No obstante, dicha deficiencia se compensa mediante órdenes de prestación de servicios con personas naturales.

Sin embargo, al reducir las órdenes de prestación de servicios y establecer nuevos cargos, se observa una disminución en la fuerza laboral total, como se detalla a continuación:

CONCEPTO	No EMPLEOS PLANTA ACTUAL	NÚMERO DE CONTRATOS SEGÚN TALENTO HUMANO
TOTAL, CARGOS DE PLANTA Y CONTRATISTAS	561	666
TOTAL, CARGOS DE PLANTA ANTIGUOS Y NUEVOS	561	506
DIFERENCIA	0	160

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

En relación con los recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio de Educación Nacional, el 0,1% se destina a gastos de personal, según la distribución presentada a continuación:

En los dos últimos años el Ministerio de Educación ha recibido una asignación presupuestal promedio de 48,2 billones de pesos, la distribución de los recursos se realiza de conformidad con lo señalado en la gráfica 15. El 57,7% de los recursos se direccionan al Sistema General de Participaciones (SGP) y el 22,6% Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) y tan solo 0,1% corresponden a gasto de personal.



Fuente: Subdirección Financiera, Oficina Asesora de Planeación y Finanzas, charla sobre Gestión presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, 19 octubre 2022.

El presupuesto aprobado para la vigencia 2024, para el Ministerio de Educación Nacional supera los \$70 billones.

En este sentido en el siguiente gráfico se evidencia el crecimiento histórico del presupuesto para el sector educativo:

Fuente: Imagen tomada informe Estudio Técnico Versión final suministrado por la SGTH

Para la creación de estos nuevos cargos, se proyectó que se realicen sin generar costos adicionales o a costo 0. Por ello, se asignaron recursos provenientes de funcionamiento e inversión, como se detalla en el siguiente cuadro

CIFRAS AÑO 2023		
Inversión	37.000.000.000	79,68%
Funcionamiento	9.435.201.058	20,32%
Total	46.435.201.058	100%

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

Como se puede apreciar, el 79,68% de los recursos destinados a la creación de la planta provienen de inversión. Esto implicó el traslado de recursos de inversión hacia funcionamiento, los cuales se detallan de la siguiente manera:

Nivel y grado del empleo	Empleos Necesidad completa	Valor Necesidad completa	Empleos "Costo cero"	Valor "Costo cero"
Jefe de Oficina 21	1	\$ 332.393.968,20	1	\$ 332.393.968,20
Subdirector técnico 19	1	\$ 298.189.158,30	1	\$ 298.189.158,30
Jefe de Oficina 18	1	\$ 276.911.273,30	1	\$ 276.911.273,30
Asesor 14	23	\$ 7.489.974.718,64	17	\$ 5.536.068.270,30
Profesional especializado 22	200	\$ 40.546.053.984,83	58	\$ 11.758.355.655,60

Profesional especializado 20	230	\$ 40.675.536.032,40	123	\$ 21.752.569.269,50
Profesional universitario 10	50	\$ 3.945.396.002,22	27	\$ 2.130.513.841,20
Total	506	\$ 93.564.455.137,89	228	\$ 42.085.001.436,40

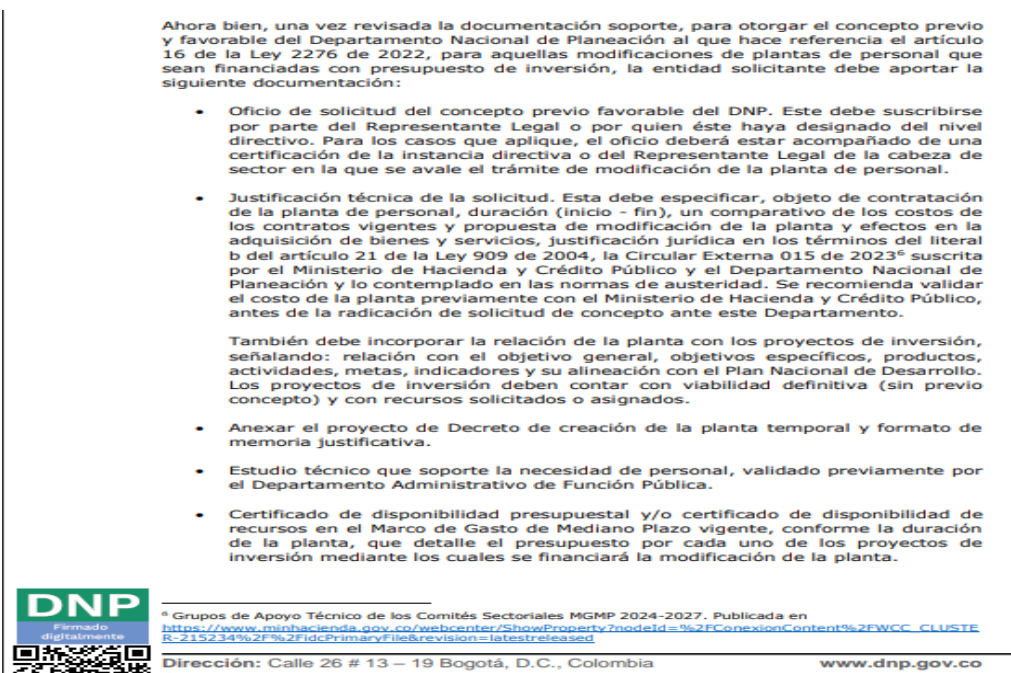
(*)Valor actualizado a diciembre de 2023 correspondiente a incremento de \$138.543.549.757

Fuente: Creada por el equipo auditor OCI con información tomada del SGTH

No obstante, se identifican deficiencias en la justificación de la necesidad de crear cargos en los grados de profesional especializado 20 y profesional especializado 22, los cuales representan los grados de mayor impacto.

a. Solicitud de aprobación.

En respuesta a la necesidad expuesta por el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Nacional de Planeación, mediante la comunicación 20234320592581 del 15 de septiembre de 2023, solicitó los documentos anexos relacionados con la "ampliación de planta a costo cero", como se evidencia en la siguiente imagen:



Fuente: Imagen tomada Anexo. 2 comunicación 2 0234320592581 del DNP al MEN suministrada por la SGTH



- Comunicación del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, mediante la cual da la línea en materia de política pública y solicita a la entidad interesada que proceda a radicar la información que sustenta su modificación ante las autoridades competentes para obtener los respectivos conceptos de viabilidad.

Ahora bien, en el marco de las cartas de modificación del Proyecto de Ley del Presupuesto General de la Nación de la vigencia 2024 que se tramita en el Congreso de la República, el Ministerio de Educación solicitó a través de del radicado No. 2023-EE-228012 una reducción en el presupuesto de inversión por \$37.000 millones para ser incorporados en el presupuesto de funcionamiento con el fin de financiar el plan de formalización del empleo; de aprobarse esta solicitud no sería procedente el concepto de este Departamento Administrativo.

Por último, el DNP manifiesta su total disposición para dar trámite una vez se radique la solicitud atendiendo las consideraciones aquí descritas y los documentos soporte respectivos en su versión definitiva, siempre que la modificación de la planta de personal sea financiada con presupuesto de inversión.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo⁷, modificado por la Ley 1755 de 2015⁸.

Cordialmente,

Fuente: Imagen tomada Anexo. 2 comunicación 2 0234320592581 del DNP al MEN suministrada por la SGTH

Es relevante señalar que el DNP realiza el alcance pertinente, considerando que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la comunicación externa No. 2023-EE-228012, solicitó la reducción de 37.000 millones del rubro de inversión para ser transferidos al rubro de funcionamiento ante el Congreso de la República.

Limitante de auditoría

- ✓ En virtud de lo expuesto, la Subdirección de Gestión de Talento no entregó al equipo auditor de la OCI los documentos correspondientes al “oficio de solicitud del concepto previo favorable del DNP”, al “certificado de disponibilidad presupuestal y/o certificado de disponibilidad de recursos en el Marco de Gasto de Mediano Plazo vigente” ni la “comunicación del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, que establece la línea en materia de política pública”, lo cual limita el alcance de la auditoría.
- ✓ Adicionalmente para presentar generar el traslado de recursos de inversión a recursos de funcionamiento; se debe cumplir con lo descrito en el Estatuto Orgánico del Presupuesto en la Ley 38 de 1989, artículo 66 menciona: “El Gobierno Nacional presentará al Congreso Nacional, proyectos de ley sobre traslados y créditos adicionales al presupuesto, cuando sea indispensable aumentar la cuantía de las apropiaciones autorizadas inicialmente o no comprendidas en el presupuesto por concepto de Servicios Personales, Gastos Generales, Transferencias, Gastos de Operación, Servicio de la Deuda Interna y Externa e Inversión. Cuando sea necesario exceder las cuantías autorizadas en la ley de presupuesto o incluir nuevos gastos con respecto a los conceptos señalados, no estando reunido el Congreso, el Gobierno efectuará por decreto los traslados y créditos adicionales, previo concepto favorable del Consejo de Ministros y del Consejo de Estado.”

2. COSTO

Para la creación de la planta solicitada por el Ministerio de Educación Nacional, se firmó el Decreto 2269 del 29 de diciembre de 2023, que establece “la adopción de la estructura del Ministerio de Educación Nacional y la determinación de las funciones de sus dependencias”, así como el Decreto 2270 del 29 de diciembre de 2023, que modifica la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional y dicta otras disposiciones. Ambos decretos fueron firmados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Educación Nacional.

Cabe destacar que los decretos mencionados hacen referencia a la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, “*Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, en su artículo 82, que establece la formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.

No obstante, según lo señalado en la Ley 819 de 2003 (Ley de Responsabilidad Fiscal), todas las decisiones que afecten el gasto público deben estar respaldadas por estudios de sostenibilidad fiscal. Esto implica que, antes de la creación de nuevos cargos, las entidades deben demostrar que cuentan con la capacidad presupuestal para asumir estos gastos de manera continua, tal como lo establece el artículo 7: “Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo que implique gasto o que otorgue beneficios tributarios deberá hacerse explícito y ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.”

En consecuencia, la Oficina de Control Interno del MEN concluye que la falta de una justificación adecuada para la planta propuesta y creada podría generar riesgos en términos de sostenibilidad, dado los recursos gestionados por el Ministerio.

REVISIÓN HOJAS DE VIDA

Durante el proceso de auditoría, se realizó la validación de 7 hojas de vida de los funcionarios, identificando los siguientes aspectos importantes:

- Se evidenció que un funcionario aportó los documentos requeridos al momento de su vinculación a la entidad. Sin embargo, en la carpeta destinada a la conservación de dichos documentos, se identificó la ausencia de una lista de verificación que detalle los documentos que el servidor debe presentar al momento de su vinculación, así como las actualizaciones correspondientes a su hoja de vida.

Adicionalmente, no se encontraron los exámenes de medicina laboral requeridos. Finalmente, se constató la falta de documentos relacionados con la desvinculación del funcionario de la entidad, tales como la carta de renuncia, la resolución de desvinculación, la orden médica de retiro, el informe de entrega de gestión del conocimiento, entre otros.

Este hallazgo resalta la necesidad de implementar mecanismos que garanticen una adecuada conservación, actualización y control de los documentos de vinculación y desvinculación en las hojas de vida de los funcionarios

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y AUTOEVALUACIÓN

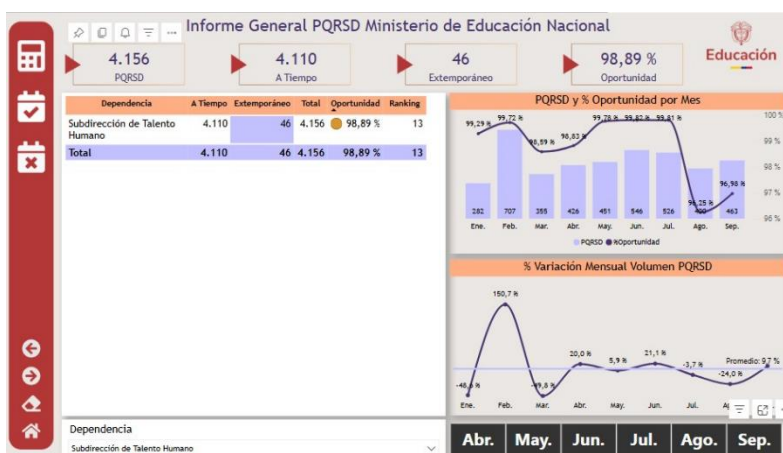
La Subdirección de Talento Humano ha llevado a cabo reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de realizar un seguimiento detallado a las actividades del proceso. Durante estas reuniones, se han establecido compromisos individuales para cada miembro del equipo. Sin embargo, se han identificado cuellos de botella en la ejecución de las actividades propias del proceso, atribuibles a que una parte significativa de las cargas laborales ha recaído en un contratista vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios.

VIII. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

NA

IX. ESTADO DE LAS PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y DENUNCIAS

En el marco de la auditoría interna al proceso de Talento Humano, se llevó a cabo un análisis de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) correspondientes al periodo comprendido entre enero y septiembre de 2024, cuyos resultados se presentan a continuación.



Fuente: Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía

Los resultados reflejan que de un total de 4.156 PQRSD recibidas, 4.110 fueron gestionadas dentro de los tiempos establecidos, presentando un índice de oportunidad del 98,89 %. Sin embargo, se identificaron 46 solicitudes extemporáneas. Además, los datos evidencian variaciones mensuales significativas en el volumen de PQRSD, como un aumento del 150,7 % en febrero y una disminución del 24,0 % en septiembre.

X. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RIESGOS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES

Conclusión

1. Aunque se implementaron controles para mitigar el riesgo identificado como **"Posibilidad de afectación reputacional por la pérdida de confidencialidad de la información contenida en las historias laborales digitales"**, persiste la ausencia de soportes documentales que respalden plenamente dichas actividades. Específicamente se identificó deficiencias en la gestión documental de la hoja de vida No 7 de un funcionario, especialmente en la ausencia de una lista de verificación, exámenes de medicina laboral y documentos de desvinculación. Esto evidencia la necesidad de fortalecer los controles para garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos y la trazabilidad de la información.
2. La auditoría evidenció la materialización del riesgo de corrupción identificado como **TH-5: "Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para conceder incentivos, capacitaciones, encargos u otros beneficios laborales"**, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer los controles internos. Es indispensable implementar medidas adicionales para garantizar la transparencia, prevenir prácticas indebidas y salvaguardar la integridad de los procesos asociados a la administración de beneficios laborales.

Recomendación

1. Fortalecer los controles documentales de las historias laborales requeridos durante los procesos de vinculación y desvinculación de los funcionarios.
2. Fortalecer y rediseñar los controles internos para asegurar la transparencia en la asignación de beneficios laborales

PLAN ANUAL DE INVERSIONES (PAI)

Conclusión

1. **Faltantes de Documentos y Soportes Insuficientes:** Se evidenció la ausencia de documentos y debilidades en los soportes que respalden la ejecución de las actividades propuestas para el año 2024, lo que afecta la trazabilidad y la justificación de las acciones realizadas.
2. **Cumplimiento Excesivo de Indicadores:** Se constató un nivel de cumplimiento muy superior al propuesto en el PAI, lo cual refleja una falta de ajuste en la planificación de los indicadores. Esto sugiere que las metas definidas no corresponden al comportamiento real de la entidad ni del indicador, lo que puede generar distorsiones en la evaluación de los resultados

Recomendación

1. Presentar los soportes documentales que permitan identificar claramente las actividades realizadas.
2. Generar metas de indicadores más realistas y alineadas con el objetivos y metas institucionales.

SEGUIMIENTO AL PRESUPUESTO 2024

Conclusión

1. El presupuesto del MEN para 2024 presenta un saldo sin ejecutar en los rubros de funcionamiento e inversión, reflejando que aún se encuentra en curso la ejecución de recursos asignados, incluyendo la gestión de 29 contratos en el proceso de Talento Humano.

Recomendación

1. Fortalecer la planeación y seguimiento del presupuesto, priorizando la ejecución oportuna de los recursos en los rubros de funcionamiento e inversión.

COMPONENTE DE CONTRATACIÓN (EVALUACIÓN DE CONTRATOS)

Conclusión:

1. Es importante garantizar el cumplimiento oportuno de la carga de informes de supervisión por parte de los supervisores, siguiendo los lineamientos del Manual de Supervisión e Interventoría y la normatividad vigente, para fortalecer la trazabilidad y transparencia en la gestión contractual.
2. Es necesario revisar y diligenciar adecuadamente los informes de supervisión en el SECOP II para garantizar el cumplimiento de los principios legales establecidos y fortalecer la transparencia en la gestión contractual.
3. Es importante revisar los informes de actividades en el SECOP II para asegurar que la información registrada sea completa, verificable y cuente con el debido respaldo documental, fortaleciendo así la confiabilidad y transparencia en la gestión contractual.

Recomendación:

1. Implementar medidas correctivas para asegurar que los supervisores carguen los informes de supervisión de manera oportuna y conforme a los lineamientos establecidos en el Manual de Supervisión e Interventoría y en la normatividad legal vigente.
2. Realizar una revisión y diligenciamiento de los informes de supervisión cargados en el SECOP II con el fin de que se cumpla los principios establecidos por la ley.
3. Llevar a cabo una revisión de los informes de actividades cargados en el SECOP II para garantizar que la información sea completa, verificable y respaldada con evidencia.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)

Conclusiones

1. Se presentaron inconsistencias en la información registrada en el SIGEP, como la desactualización de datos, la falta de publicaciones obligatorias y errores técnicos, incumpliendo normativas legales vigentes, afectando la transparencia, trazabilidad y confiabilidad en la gestión pública.
2. Establecer controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de las hojas de vida de todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo SIGEP II, incluyendo toda la información requerida por el mismo y el retiro de los funcionarios cuando sea procedente.
3. Realizar la verificación de los servidores públicos, con hojas activas en el SIGEP II, depurando los que actualmente no se encuentren al servicio de la entidad.
4. Establecer y/o fortalecer los controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de la declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo del SIGEP II.

Recomendaciones

1. Realizar la actualización de los datos desactualizados en el SIGEP, garantizando la correspondencia con los registros del proceso de Gestión del Talento Humano

FORMALIZACIÓN DE PLANTA MEN

Conclusiones

1. El Proyecto de Formalización de Planta en el Ministerio de Educación Nacional requiere un análisis que asegure su sostenibilidad financiera y el cumplimiento de la normativa fiscal vigente. No obstante, no se logró evidenciar, a través de los soportes proporcionados por el área de Talento Humano, la existencia de documentación completa que respalde adecuadamente el desarrollo del proyecto de formalización de planta. La ausencia de estudios de impacto fiscal y sostenibilidad, como lo exige la Ley 819 de 2003, representa un riesgo para la capacidad del Ministerio de gestionar eficientemente los recursos públicos y garantizar la transparencia en la administración presupuestal.

Recomendación

2. Se recomienda que el Ministerio de Educación Nacional, antes de implementar medidas con impacto fiscal, desarrolle y documente un análisis detallado de sostenibilidad financiera, especialmente en el contexto de la formalización de empleo. Asimismo, se sugiere establecer lineamientos internos que garanticen que todas las decisiones que afecten el gasto público cumplan estrictamente con la normativa legal vigente.

COMPONENTE TECNOLÓGICO

Conclusión

1. El Procedimiento de Vinculación del Talento Humano TH-PR-21 y Desvinculación Del Talento Humano TH-PR-06 no especifican la actividad correspondiente para el registro en el sistema de Control de Acceso - HikCentral Professional. Así mismo, es importante que este reporte se establezca como punto de control en las actividades relacionadas, con el fin de que el proceso tome decisiones oportunas.
2. De acuerdo con el registro de mesa de ayuda de tecnología, para la vigencia 2024 no se ha realizado el escaneo de vulnerabilidades del sistema de Control de Acceso.
3. Se realizó la capacitación al Sistema Control de Acceso - HikCentral Professional únicamente al momento de instalación.
4. En relación con el requisito 7.2 sobre Competencia y el Anexo A, control A.7 de Seguridad de los Recursos Humanos, se cumple con lo establecido en la NTC-ISO-IEC 27001, ya que se cuenta con un profesional responsable de las actividades de seguridad de la información, quien posee la idoneidad requerida para la ejecución del contrato, así como experiencia profesional relacionada. Además, la Subdirección de Talento Humano dispone de los procedimientos adecuados para los procesos de vinculación y desvinculación, así como de las resoluciones correspondientes, donde se identifican las funciones esenciales y competencias requeridas para cada cargo.

Recomendación

1. Actualizar el procedimiento y establecer actividades de validación y verificación de la información contenida en el Sistema Control de Acceso - HikCentral Professional.
2. Solicitar el escaneo de vulnerabilidades del control de acceso.
3. Solicitar capacitación para reforzar los conocimientos y obtener las habilidades necesarias para usar el software de manera efectiva.
4. Continuar con la toma de conciencia y la formación en cuanto a la seguridad de la información dado que no todos los funcionarios han realizado el curso de inducción y de seguridad de la información.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y AUTOEVALUACIÓN

Conclusión

1. La Subdirección de Talento Humano ha implementado un mecanismo de reuniones periódicas y asignación de compromisos individuales, lo que evidencia un esfuerzo por estructurar y dar seguimiento al proceso. Sin embargo, la concentración de las cargas laborales en un contratista bajo la modalidad de prestación de servicios ha generado cuellos de botella, comprometiendo la eficiencia y sostenibilidad de la ejecución del proceso. Esto refleja una posible falta de balance en la distribución de responsabilidades.

Recomendación

2. Se recomienda revisar y redistribuir las cargas laborales dentro del equipo, asignando de manera más equitativa las actividades entre los funcionarios y el contratista.

1. Manuales, Políticas, Procedimientos, Guías, Protocolos

Conclusión

1. Se evidenció falta de actualización de los procedimientos de vinculación, desvinculación del talento humano durante las dos últimas vigencias se evidencia una gestión deficiente y recurrente que afecta la trazabilidad, eficacia y cumplimiento de los objetivos estratégicos del proceso, incrementando riesgos en la ejecución de actividades clave dentro de estos procedimientos

Recomendación

1. Establecer un plan de acción con plazos específicos y responsables definidos para garantizar la actualización oportuna de los procedimientos de vinculación y desvinculación priorizando su alineación con las necesidades actuales del talento humano y los objetivos estratégicos del MEN

2. Participación Ciudadana

NA

3. PQRSD

Conclusión

El proceso de gestión de PQRSD del área de Talento Humano logró un índice de oportunidad del 98,89 % al atender 4.110 solicitudes dentro de los tiempos establecidos. No obstante, la existencia de 46 solicitudes extemporáneas lo que genera riesgos en la eficiencia de la atención de estos requerimientos.

Recomendación

Tomar medidas de monitoreo que permitan garantizar el cumplimiento de los tiempos de respuesta de las PQRS,

NOTA DE SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN (Esta nota se incluirá únicamente en el informe preliminar)

Este documento contiene información de interés exclusivo del auditor y el auditado para surtir los trámites establecidos en la Guía de Auditoría. En ese sentido, hasta tanto no se constituya como informe final y sea publicado en la página Web del Ministerio de Educación Nacional, no podrá ser distribuido ni utilizado por terceros, ni se podrá hacer referencia a él en ningún otro asunto, sin el consentimiento previo y por escrito del Jefe de Control Interno.

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
	X	<u>RIESGO DE CORRUPCION</u> Se identificó que el Proceso de Gestión del Talento Humano no cuenta con controles suficientes para garantizar la correcta asignación de beneficios laborales, como el apoyo educativo, lo que aumenta el riesgo de posibles irregularidades o conductas indebidas, tales como la recepción o solicitud de dádivas o beneficios indebidos a nombre propio o de terceros. Durante el seguimiento, se evidenciaron 16 expedientes relacionados con la entrega del beneficio de apoyo educativo, los cuales presentan presuntas inconsistencias reportadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario en el informe de gestión del 10 de octubre de 2024. La ausencia de mecanismos de validación y supervisión contribuye a la posibilidad de que los incentivos y beneficios laborales sean concedidos sin el cumplimiento de los requisitos establecidos, lo que puede derivar en afectaciones a la transparencia del proceso y la reputación institucional. Lo anterior incumple con lo establecido por la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6.	Fortalecer y rediseñar los controles internos para asegurar la transparencia en la asignación de beneficios laborales
X		<u>PLAN ANUAL DE INVERSIONES (PAI)</u> En la verificación de los indicadores y las acciones formuladas en el Plan Anual de Inversiones (PAI) de la Subdirección de Gestión de Talento Humano (SGTH), se identificaron las siguientes situaciones: 3. Faltantes de Documentos y Soportes Insuficientes: Se evidenció la ausencia de documentos y debilidades en los soportes que respalden la ejecución de las actividades propuestas para el año 2024, lo que afecta la	Presentar los soportes documentales que permitan identificar claramente las actividades realizadas. Generar metas de indicadores más realistas y alineadas con el objetivos y metas institucionales.

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
		trazabilidad y la justificación de las acciones realizadas. 4. Cumplimiento Excesivo de Indicadores: Se constató un nivel de cumplimiento muy superior al propuesto en el PAI, lo cual refleja una falta de ajuste en la planificación de los indicadores. Esto sugiere que las metas definidas no corresponden al comportamiento real de la entidad ni del indicador, lo que puede generar distorsiones en la evaluación de los resultados. Lo anterior incumple con lo establecido en la GUÍA DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL, específicamente en el numeral 6.1.1 relacionado con el avance cuantitativo, donde se establece que: <i>“Al reportar avance cuantitativo se debe preparar y cargar en la carpeta ‘Medios de verificación’ del correspondiente indicador, el medio de verificación definido en el formato PAI. Este debe ser un documento final claro y concreto que soporte el avance cuantitativo y sea fácil de validar. Para los indicadores del PND, adicionalmente se deberá cargar el formato de desagregación (territorial y poblacional) dispuesto por el Departamento Nacional de Planeación en la plataforma Sinergia 2.0”</i>. Asimismo, en el numeral 6.2, relacionado con el cumplimiento de acciones, se señala que: <i>“..., Al reportar una acción definida como ‘Punto crítico’, se debe cargar un medio de verificación claro, concreto y fácil de validar. Al igual que para los indicadores, se dispone de una carpeta ‘Medios de verificación’ para cada línea de acción, Se evidencia que, según las pruebas de seguimiento al cumplimiento de los indicadores y acciones, faltan documentos que respalden los avances reportados. donde debe cargarse el soporte del cumplimiento de la acción ...”</i>.	
X		<u>EVALUACIÓN DE CONTRATOS</u> Durante la auditoría realizada al contrato No CO1.PCCNTR.4917001, cuyo objeto es el suministro de dotaciones de vestuario y calzado de labor para los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional, se evidenció que, aunque el contrato registra una ejecución del 100% y el cargue de tres facturas por un valor total de \$31.997.999,75, se presentaron deficiencias en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la supervisión y el reporte de información durante su ejecución.	Implementar medidas correctivas para asegurar que los supervisores carguen los informes de supervisión de manera oportuna y conforme a los lineamientos establecidos en el Manual de Supervisión e Interventoría y en la normatividad legal vigente.

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
		Se observó que no se cargaron los informes de supervisión correspondientes al período de ejecución del contrato, lo cual genera un incumplimiento de lo estipulado en el numeral 6.3 del Manual de Supervisión e Interventoría v2 (CN-MA-02). Este documento establece que los supervisores o interventores tienen la obligación de realizar informes previos y finales del contrato o convenio, al menos uno trimestral y uno al final. Además, la ausencia de esta documentación incumple lo establecido en el Estudio Previo EP-2023-0816, que identifica el riesgo de entrega de información errada o incompleta como una causa potencial de incumplimiento. La falta de supervisión adecuada pone en riesgo la transparencia y confiabilidad de la gestión contractual, afectando la trazabilidad de los recursos y el control sobre la ejecución del contrato del MEN Lo anterior incumple con : • Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación Pública): Que establece la responsabilidad de la supervisión en garantizar el cumplimiento del objeto contractual y la correcta ejecución de los recursos. • Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. art. 3 numeral 9 • Manual de Supervisión e Interventoría v2 (CN-MA-02): Que define la obligatoriedad de elaborar y presentar informes de supervisión de manera periódica.	
	X	Durante la auditoría a los contratos No CO1.PCCNTR.5195942 (2022), No CO1.PCCNTR.5356722 (2023), No CO1.PCCNTR.5755746 (2024), No CO1.PCCNTR.6072053 (2024), No CO1.PCCNTR.5984967 (2024), No CO1.PCCNTR.5984544 (2024) y No CO1.PCCNTR.6169505 (2024), se identificaron deficiencias relacionadas con la calidad y verificabilidad de los informes cargados en el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), que comprometen el cumplimiento de los principios de publicidad, transparencia y calidad de la información en la contratación pública.	Implementar un mecanismo de control interno que valide la integridad y calidad de los documentos cargados en el SECOP II antes de su publicación.

INFORME DETALLADO		
Resultado		Recomendación
HZ	OM	
		Falta de claridad en la información sobre la entrega de productos En el contrato No CO1.PCCNTR.5195942, los informes de supervisión cargados en el SECOP II presentan información incompleta. Específicamente, los ítems de "Entrega de Producto" no especifican si los productos fueron entregados, ni incluyen evidencia documental que respalde dicha entrega. Aunque se certificó el cumplimiento de las obligaciones contractuales, esta omisión genera ambigüedad respecto a la ejecución del contrato. Documentos no verificables en otros contratos auditados En los contratos No CO1.PCCNTR.5356722, No CO1.PCCNTR.5755746, No CO1.PCCNTR.6072053, No CO1.PCCNTR.5984967, No CO1.PCCNTR.5984544 y No CO1.PCCNTR.6169505, se evidenció que, aunque se cargaron los respectivos informes de actividades en el SECOP II, los enlaces y documentos no contienen información verificable que respalde adecuadamente las actividades ejecutadas. Esto genera incertidumbre sobre el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Estas deficiencias constituyen un incumplimiento de los siguientes marcos normativos: • Ley 1712 de 2014 (artículo 3): Principio de Calidad de la Información, que exige que la información pública sea completa, precisa y verificable. • Ley 1437 de 2011 y Ley 80 de 1993: Principios de Publicidad y Transparencia en la Contratación Pública.
X		<u>INFORMACIÓN REGISTRADA SIGEP</u> Durante la validación de la información, se identificaron las siguientes inconsistencias relacionadas con la gestión de datos y publicaciones obligatorias en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP: 1. Desactualización de datos: La información relacionada con cargos y entidades actuales se encuentra desactualizada, afectando la confiabilidad de los datos. 2. Falta de publicaciones obligatorias: Realizar la actualización de los datos desactualizados en el SIGEP, garantizando la correspondencia con los registros del proceso de Gestión del Talento Humano. Establecer controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de las hojas de vida de todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo SIGEP II, incluyendo toda la información requerida por el mismo y el retiro de los funcionarios cuando sea procedente. Realizar la verificación de los servidores públicos, con hojas activas en el SIGEP II, depurando los que actualmente no se encuentren al servicio de la entidad.

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
		Declaración de Bienes y Rentas: Ausencia de la publicación obligatoria. Hoja de Vida: Falta de registro y publicación en el SIGEP, como exige la normativa. 3. Errores técnicos en la plataforma: Aunque algunas Declaraciones de Bienes y Rentas están registradas, no es posible visualizarlas debido a un error "404" generado por la plataforma, lo cual impide su acceso y consulta. Estas inconsistencias representan un incumplimiento legal, generando diferencias significativas entre la información registrada en el SIGEP y la manejada por el proceso de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación. Afectando la transparencia, la trazabilidad y la gestión eficiente de datos en el sistema público. Por lo anterior se evidencia un incumplimiento de las siguientes disposiciones legales: - Decreto 0019 de 2012 - Artículo 227: Obliga a los servidores públicos y contratistas a registrar su información de hoja de vida en el SIGEP al momento de su posesión o firma del contrato, previa habilitación de la unidad de personal de la entidad correspondiente. - Decreto 1083 de 2015 - Artículo 2.2.16.4: Establece la obligatoriedad de actualizar la Declaración de Bienes y Rentas y la actividad económica en el SIGEP entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia, para servidores públicos de entidades y organismos de orden nacional.	Establecer y/o fortalecer los controles que permitan garantizar el registro y actualización de manera oportuna de la declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional en el aplicativo del SIGEP II.
x		PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO Se evidenció que los procedimientos relacionados con la gestión del talento humano en el Ministerio de Educación Nacional (MEN), específicamente el Procedimiento de Desvinculación del Talento Humano (Código: TH-PR-06, Versión: 06) y el Procedimiento de Vinculación del Talento Humano (Código: TH-PR-21, Versión: 06), no han sido actualizados oportunamente y aún se encuentran en proceso de revisión.	Establecer un plan de acción con plazos específicos y responsables definidos para garantizar la actualización oportuna de los procedimientos de vinculación y desvinculación priorizando su alineación con las necesidades actuales del talento humano y los objetivos estratégicos del MEN

INFORME DETALLADO			
Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
		La actualización de estos procedimientos afecta directamente la trazabilidad, eficacia y cumplimiento de las actividades relacionadas con la vinculación y desvinculación del personal, generando un riesgo significativo en la gestión del talento humano en la Subdirección de Talento Humano del MEN, y contraviniendo los principios de mejora continua y eficiencia administrativa. Lo anterior incumple con lo establecido en el sistema integrado de gestión, específicamente con el procedimiento de control de documentos del SIG Código: PM-PR-01 Versión: 08	

NOTA: El cuadro anterior se diligencia solo para auditorías de Gestión.

AUDITORÍA SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD / AMBIENTAL Y OTROS MODELOS REFERENCIALES				
Resultado			Requisito o Numeral	Descripción
C	NC	OM		

LÍDER DEL EQUIPO AUDITOR: AURA GOMEZ AVELLANEDA

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: LUZ YAMILE AYA CORBA