

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

ID DE LA AUDITORÍA:	A-01-2024	FECHA DEL INFORME:	30/10/2024
Título de la Auditoría: Auditoría al proceso de Talento Humano.			
Unidad o aspecto auditable, Proceso(s) / Procedimiento(s) Auditados: Proceso de Talento Humano- Liquidación de nómina, requisitos mínimos del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y aspectos asociados al proceso.			
Áreas o Dependencias para auditar: GIT Talento Humano.			
Objetivos de la Auditoría: Evaluar el control interno del proceso de Talento Humano, así como el diseño y efectividad de los controles establecidos en la Matriz de riesgos institucional.			
Alcance de la Auditoría: La auditoría se realizó entre el 1 y 18 de octubre de 2024 en las instalaciones de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, al proceso de Talento Humano y tendrá como periodo de evaluación desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto de 2024. Se enfocó en el proceso de liquidación de nómina, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Política de Integridad, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar, ejecución de las acciones a cargo de Talento Humano del Plan de Acción, riesgos y controles del proceso e Información registrada en SIGEP, tomando como criterio la normatividad citada y lineamientos internos.			
1.RESUMEN EJECUTIVO			
RESUMEN DEL EJERCICIO AUDITOR			

La auditoría realizada por la Asesoría de Control Interno como evaluador independiente, tiene un enfoque basado en riesgos lo cual la orienta a brindar alertas de manera preventiva. Tiene como objetivo contribuir a la mejora y fortalecimiento de los procesos de la UPIT. El ejercicio realizado obedece a un enfoque sistémico, disciplinado, basado en riesgos, conforme lo establece el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna – MIPP, que genere valor a los líderes de proceso y a la Alta Dirección para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

El ejercicio desarrollado permitió evaluar lo que establece la norma 2100 del MIPP - Naturaleza del trabajo- “la auditoría interna debe evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de la organización, utilizando un enfoque sistemático, disciplinado y basado en riesgos” (MIPP, 2017).

Realizado el ejercicio auditor se identifica el liderazgo del líder del proceso y de la Secretaria General como segunda línea de defensa respecto al monitoreo y seguimiento que realizan para el cumplimiento de las actividades propuestas en el Proceso de Talento Humano, evidenciando líneas de gobierno y mando entendido como “ la combinación de procesos y estructuras implantados para informar, dirigir, gestionar, y vigilar las actividades de la organización con el fin de lograr sus objetivos” (MIPP, 2017, p. 64).

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

Así mismo, se identificó la gestión de los riesgos por parte del líder del proceso con oportunidades de mejora en cuanto al diseño de los controles y manejo del riesgo residual. No obstante, teniendo en cuenta que la UPIT comenzó sus actividades en el último trimestre de la vigencia 2021 y que se encuentra en una etapa de estructuración y madurez organizacional, se identifica un ejercicio de formulación de riesgos y controles articulado con las actividades críticas del proceso de acuerdo con la caracterización del proceso.

Es importante precisar que en el ejercicio auditor se identificaron fortalezas en cada tema evaluado las cuales se pueden consultar en el informe de auditoría. En este sentido, no se identificaron hallazgos que condujeran a la formulación de un plan de mejoramiento. Sin embargo, se presentan dos alertas de riesgos los cuales deben tener algún tipo de tratamiento por parte del proceso, ya sea su inclusión en la matriz institucional de riesgo u otra actividad dadas las situaciones identificadas. Esto será objeto de seguimiento y verificación por parte de la Asesoría de Control Interno durante la siguiente vigencia.

2.ALERTA DE RIESGOS IDENTIFICADOS EN EL PROCESO AUDITOR:

Alerta de riesgos frente a la información registrada en SIGEP.

Una vez revisadas los riesgos asociados al proceso de talento humano, se observa que estos no contemplan amenazas relacionadas con la gestión de las hojas de vida y declaración de bienes y renta, en el aplicativo SIGEP II. Dado lo anterior se sugiere realizar el respectivo análisis para validar la posible inclusión de estos y sus controles.

Lo anterior, teniendo en cuenta las circunstancias evidencias sobre la aprobación de hojas de vida y la declaración de bienes y renta.

Alerta de riesgos frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta los requisitos definidos en el artículo 16 de la Resolución 312 de 2019, Estándares mínimos para empresas de más de 50 trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, IV o V, se debe cumplir el estándar de asignar una persona con el perfil adecuado para que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST. Esta persona deberá ser un profesional en SST o profesionales con postgrado en SST, que cuenten con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta horas.

Revisado el artículo 1 de la Resolución 88 de 2024 de la UPIT se indica "Designar como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a XXXXXXXXXXXX identificada con cédula de ciudadanía XXXXXXXXXXX, de conformidad con lo expuesto en la

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

parte motiva de la presente Resolución hasta el 31 de diciembre de 2024". (X por fuera del texto).

Dada la importancia de tener continuidad del recurso humano designado como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa como alerta de riesgo que la falta de un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en una entidad pública como la UPIT con más de 50 trabajadores puede dar lugar al incumplimiento de las normativas establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

3.RECOMENDACIONES:

Se brindan recomendaciones de carácter preventivo para cada uno de los temas revisados en la auditoria.

Liquidación de nómina

- Se recomienda seguir elaborando el procedimiento de liquidación de nómina para ser enviado al GIT de Planeación para su revisión, codificación y publicación en el banco de documentos. Teniendo en cuenta que en el ejercicio de auditoría se observaron controles en el proceso de liquidación de nómina y que se resaltaron en las fortalezas, se comienda incluirlos y documentarlos en el procedimiento.
- La dependencia del código M3276308 – 1 correspondiente a Asesor de Control Interno código 1020 grado 16 se observa que está registrado en la secretaria general debiendo ser de la Dirección General.

Sistema de seguridad y salud en el trabajo -SG SST

- De acuerdo con lo revisado en el Manual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UPIT, se recomienda realizar una revisión y definición de la estructura de la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la que se planifique su documentación, los registros y otra información que soporte la ejecución de las actividades del SG-SST.
- No se observa un registro de la vigencia 2023 o 2024 de haber ejecutado la revisión del sistema de gestión por parte de la Alta dirección al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tampoco se observa evidencia de la comunicación de los resultados en 2024, se observó como evidencia en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST la planificación de esta actividad y que en el Manual del SG-SST se tiene contemplada la acción, por lo cual se recomienda realizarla antes de finalizar la vigencia para no continuar con el incumplimiento del Art 16 de la Resolución 312 de 2019.
- No se observó evidencia de rendición de cuentas anual del desarrollo del Sistema de Gestión de SG-SST, que incluya a todos los niveles de la UPIT. Se recomienda

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

realizar un proceso en el que se socialicen los resultados de la gestión del SG-SST antes de finalizar la vigencia 2024, esto en el marco del cumplimiento de los ítems contemplados en el Art 16 de la Resolución 312 de 2019 que indica "Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa". Se evidencia que está contemplado este tipo de ejercicios en el Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Manual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se recomienda revisar los mecanismos y criterios para su ejecución.

- No se observó evidencia de acciones preventivas, correctivas y de mejora documentadas de forma estandarizada. La entidad debe establecer métodos para realizar de manera estandarizada el mejoramiento continuo, se recomienda documentar las acciones preventivas, correctivas o de mejora, en las que analicen las causas y se determinen acciones que reduzcan o eliminen las causas, así como implementar herramientas que contemplen su conservación y la de los registros que soportan la ejecución de acciones. Es importante mencionar que el Art 16 de la Resolución 312 de 2019, respecto a este estándar solicita:
 - ✓ Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.
 - ✓ Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.
 - ✓ Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.

Plan Estratégico de Talento Humano – PETH

- Se recomienda mencionar en el documento de Gestión Estratégica de Talento Humano los planes que hacen parte del PETH, acciones para el retiro (desvinculación asistida). En la formulación del PETH para la vigencia 2025 hacer mención que los resultados de FURAG 2023 fueron tenidos en cuenta para fortalecer la política de Talento Humano en la UPIT.
- Se recomienda incorporar una sección que establezca el seguimiento y la evaluación del PETH: se refiere al conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades planeadas y ejecutadas establecidas en la planeación inicial. Contar con una herramienta que permita un entendimiento sistémico para realizar el seguimiento. (Control) "El jefe de talento

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

- humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente” (DAFP, 2022, p.89).
- Se recomienda incorporar una sección de análisis de resultados en donde se cuente con información actualizada, que permita verificar que lo que se realizó en las primeras cuatro fases (diagnóstico, planeación estratégica, ejecución y seguimiento y evaluación), sirva para realizar la planeación del siguiente año con un insumo detallado que permita continuar con una maduración integral en todos los aspectos de talento humano.
 - Se recomienda estudiar la posibilidad de definir lineamientos en los eventos en que se deba llevar al Comité de Gestión y Desempeño, los ajustes o actualizaciones que se deban realizar al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y/o los planes que lo componen.
 - Se recomienda identificar dentro del PETH las acciones a desarrollar en cada una de las rutas de creación de valor con las acciones definidas en los planes del PETH como el ejemplo que se presenta a continuación.

RUTA	ACCIÓN (SALEN DE LOS PLANES)	PLAN/ TEMA
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ejecutar las actividades inherentes al mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Implementar las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	
	Brindar a la entidad las herramientas necesarias para la preparación y respuestas ante la ocurrencia de emergencias que puedan afectar a los servidores públicos.	
	Realizar las actividades necesarias para que los servidores públicos se encuentren en condiciones de salud, las cuales le permitan el desarrollo de sus labores.	

Fuente: PETH. Aerocivil. 2024

Plan institucional de Bienestar – PIB

- Se observó publicación a 31 de enero de 2024 del documento “plan de bienestar e incentivos”, a través del cual se estructura los objetivos, metodología y actividades del plan, no obstante, se recomienda publicar el anexo del documento “cronograma del plan de bienestar”, tal y como se implementa para el Plan Institucional de Capacitaciones.

Herramienta de Cronograma Plan institucional de Bienestar – PIB y Plan Institucional de Capacitaciones- PIC.

- El área de Talento Humano cuenta con una herramienta de autocontrol consolidada, a través de la cual se registra, entre otros, los cronogramas del plan de bienestar y PIC, de los cuales se relacionan los ejes temáticos, las actividades, una descripción

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

relacionada con las actividades y los plazos definidos para la ejecución. No obstante, la auditoría recomienda fortalecer dicha herramienta en los siguientes sentidos:

- 1) Diligenciar con completitud la información correspondiente a la casilla de descripción de actividades y unificar el criterio de la información que corresponda diligenciar, lo anterior, teniendo en cuenta que para algunos casos se registra fecha y para otros se amplía información sobre el desarrollo de la actividad.
- 2) Se recomienda relacionar la Rutas de Creación de Valor dentro de la herramienta de autocontrol de cronograma de plan de bienestar.
- 3) Se recomienda incluir tableros de control que permitan hacer seguimiento a la ejecución de los planes.

Ejecución de las actividades del plan de Acción

- Se identifican oportunidades de mejora frente a la construcción metodológica o formulación de las acciones en su seguimiento. Se recomienda revisar que las metas establecidas estén en armonía con el producto y el indicador que se defina.

Riesgos y controles del proceso

- Fortalecer el diseño del control de tal manera que contemple los 6 elementos: Responsable, periodicidad, acción- propósito, cómo realiza la actividad, qué hacer cuando hay una desviación, es decir, cuando no se ejecuta el control como se ha establecido y la evidencia.
- Siempre garantizar que el control que se formule ataque la causa raíz que da lugar a la materialización del riesgo. Un control es efectivo cuando es preventivo y correctivo porque permiten bajar la probabilidad de la materialización del riesgo.
- Se identifica debilidades en el establecimiento de controles para establecer la zona del riesgo residual. Si en la identificación y valoración del riesgo, el riesgo inherente queda en nivel Alto, lo ideal es que el control o controles que implemente sea lo suficientemente fuerte para que la zona del riesgo residual baje a nivel moderado o bajo. *"Una buena administración de los riesgos busca llevarlos a la zona de riesgo BAJO, identificada con el color verde, por lo tanto, es recomendable identificar todos los controles necesarios para atacar tanto la probabilidad de ocurrencia como el impacto"*

4.CONCLUSIÓN

La Asesoría de Control Interno realizó evaluación independiente también llamada auditoría separada al proceso de Talento Humano, con el objetivo de evaluar el control interno del proceso y el diseño y efectividad de los controles. Se concluye argumentando que existe la definición de estratégicas, procedimientos y manuales para el seguimiento y monitoreo

	EVALUACIÓN Y CONTROL	
	Informe Ejecutivo	Código: FO-EC-010
		Versión: 001
		Fecha: 20/8/2024

al cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano y a la liquidación de nómina. Así mismo, se realizó la valoración de los controles respecto a su diseño y efectividad detectando oportunidades de mejora. Respecto a la información de SIGEP y el mantenimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere tener en cuenta las alertas de riesgo identificadas. Para los demás temas evaluados en la auditoría se sugiere tener en cuenta las recomendaciones realizadas en el informe de auditoría las cuales son de carácter preventivo y lo que buscan es el fortalecimiento y mejoramiento del proceso.



Firma
Lina Paola Cárdenas Coronado
 Responsable de Elaboración - Auditor líder

Vo.Bo. Asesor de Control Interno 

10.CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión Generada	Fecha	Descripción del Cambio o Modificación
001	20/8/2024	Creación del Documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Lina Paola Cárdenas Coronado Contratista de Control Interno	Sindy Julieth Tovar Torres Contratista Grupo Interno de Trabajo de Planeación	Eduardo González Romero Asesor Asesor de Control Interno.