

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	INFORME DE AUDITORIA	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 1 de 9

INFORMACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA						
TIPO DE AUDITORÍA:	AUDITORÍA A PROCESOS	VERSIÓN DEL INFORME	PRELIMINAR		FINAL	X
PROCESO AUDITADO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
RESPONSABLE DEL PROCESO:	CARLOS ANDRÉS PRIETO OLARTE					
OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:	Verificar el grado de avance y cumplimiento con respecto a las actividades, metas críticas y ciclo de mejoramiento del proceso.					
ALCANCE DE LA AUDITORÍA:	Evaluación de Procedimientos del proceso Talento Humano y marco normativo y legal relacionado					
CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:	Ley 872 de 2003-NTCGP 1000 de 2009 y Modelo de Gestión Integrada del DAFP					
EQUIPO AUDITOR:	Diana Karina Ruiz Perilla – Auditor Líder Ana Omaira Tarazona R. – Profesional Oficina de Control Interno Alix del Pilar Hurtado Pedraza – Técnico Operativo Oficina de Control Interno					
AUDITADOS:	Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Interno Disciplinario Equipo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa					
DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA AUDITORÍA						
<p>La Auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano se desarrolló atendiendo el Plan de Auditoría remitido previamente al líder del proceso y los auditados y fue socializado en reunión de apertura llevada a cabo el día 19 de Marzo de 2015. Se describe a continuación la síntesis de ejecución de cada una las actividades, los hallazgos resultantes tanto positivos como no conformidades se detallan en los apartes I. FORTALEZAS DEL PROCESO Y/O CONFORMIDADES, 2. NO CONFORMIDADES/HALLAZGOS respectivamente:</p> <p>Se anexa Instrumento de Verificación del proceso Gestión del Talento Humano.</p> <p>ACTIVIDAD 1: Revisión de Escritorio: Solicitud y revisión de información Oficial relacionada con el proceso (Sistema Integrado de Gestión) teniendo en cuenta el objeto y alcance definidos en el marco de la NTCGP 1000:2009.</p> <p>Se revisa información oficial del proceso en el link http://www.idep.edu.co/?page_id=17504, los siguientes son los documentos que serán objeto de auditoría:</p> <p>PRO-GTH-13-01 Liquidación y pago de Nomina PRO-GTH-13-06 Gestión de Capacitaciones PRO-GTH-13-07 Gestión SySO PRO-GTH-13-08 Vinculación de Servidores PRO-GTH-13-09 Gestión de Bienestar Laboral e Incentivos PRO-GTH-13-11 Desvinculación de Servidores PRO-GTH-13-12 Inducción Y Reinducción PRO-GTH-13-14 Liquidación de Seguridad Social y Parafiscales</p>						

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA</p>	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 2 de 9

PRO-GTH-13-15 Reporte de Accidentes de Trabajo
PRO-GTH-13-16 Evaluación del Desempeño

FORMATOS:

FT-GTH-13-01 Formato de Solicitud y Autorización de Horas Extras
 FT-GTH-13-02 Formato para el Control del Cumplimiento de Horas Extras Autorizadas
 FT-GTH-13-03 Necesidades de Capacitación
 FT-GTH-13-04 Satisfacción de Capacitación
 FT-GTH-13-05 Formato Único de Solicitud de Vacaciones
 FT-GTH-13-06 Formato de Fijación de Compromisos
 FT-GTH-13-07 Formato Instrumento Evaluación de Desempeño
 FT-GTH-13-08 Formato Instrumento Evaluación de Desempeño 2
 FT-GTH-13-09 Formato Instrumento Evaluación de Desempeño 3
 FT-GTH-13-10 Formato Consolidación Anual de Evaluación de Desempeño
 FT-GTH-13-11 Formato Autoseguimiento
 FT-GTH-13-12 Formato Acciones Preventivas, Correctivas o de Mejoramiento Evaluación de Desempeño
 FT-GTH-13-13 Relación de Evidencias evaluación de Desempeño
 FT-GTH-13-16 Conformación del equipo de aprendizaje
 FT-GTH-13-17 Lluvia de ideas para priorizar el problema o la necesidad institucional
 FT-GTH-13-18 Identificación y descripción del problema institucional
 FT-GTH-13-19 Objetivos Institucionales y Actividades
 FT-GTH-13-20 Programación de la Capacitación PIC
 FT-GTH-13-22 Paz y salvo
 FT-GTH-13-23 Encuesta Bienestar
 FT-GTH-13-24 Solicitud de certificación existencia personal disponible
 FT-GTH-13-25 Certificación de Talento Humano
 FT-GTH-13-26 Formato lista de chequeo posesión funcionarios IDEP
 FT-GTH-13-27 Solicitud de Permisos Laborales y Licencias
 FT-GTH-13-28 Control de Incapacidades y permisos

ACTIVIDAD 2: Verificación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2015 y resultados del Plan de Capacitación vigencia 2014.

Se verifica en el marco normativo vigente a saber: Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC – 2008 y el procedimiento: PRO-GTH-13-06 Gestión de Capacitaciones del que se obtienen los siguientes resultados:

Con fundamento en el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP se verificaron

De los 9 ítems revisados de la Gestión de Capacitaciones, 7 se encuentran por fuera de la implementación establecida.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA</p>	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 3 de 9

ACTIVIDAD 3: Verificación del cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos y resultados del Plan vigencia 2014.

Se revisan en el marco del procedimiento GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS-PRO-GTH-13-09 y las directrices normativas vigentes.

Se obtiene en términos globales de los seis ítems revisados un cumplimiento del 50%. (Anexo Instrumento Verificación Proceso de Talento Humano).

ACTIVIDAD 4: Revisión de Informe de Gestión con corte al 31 de Diciembre de 2014 y con corte al primer trimestre de 2015 y Plan Operativo formulado para la vigencia 2015 y primer diligenciamiento con corte al primer trimestre.

Se revisa documento Oficial del Informe de Gestión con corte a 31 de Diciembre de 2014, publicado en el vínculo <http://www.idep.edu.co/wp-content/uploads/2014/10/INFORME-CONSOLIDADO-2014.pdf>.

Se revisa el Plan Operativo Anual formulado para la vigencia 2015 y su primer registro trimestral 2015, remitido por la Oficina Asesora de Planeación.

ACTIVIDAD 5: Revisión del Plan de Inducción y Re-inducción vigentes a la fecha y resultados de la vigencia 2014. La Inducción y Re-inducción se revisan en el marco de PRO-GTH-13-12 Inducción y Reinducción, la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, CAPÍTULO II Inducción y Reinducción.

ACTIVIDAD 6: Verificación de la evaluación de los acuerdos de gestión y proceso de evaluación de desempeño.

Se revisa evaluación de los acuerdos de gestión publicados en el siguiente link: http://www.idep.edu.co/?page_id=19206, de la vigencia 2014, de los Servidores Públicos Paulo Alberto Molina y Carlos Andrés Prieto, Subdirector Académico y Subdirector Administrativo y financiero respectivamente. Los dos acuerdos presentan diferencias metodológicas en su diligenciamiento.

Se revisan de forma aleatoria dos expedientes laborales: 1). Sánchez Cortes Olga Jeannette y 2). Quintero Barreiro Martha Cecilia, donde se verifica el procedimiento de evaluación de desempeño con corte a Febrero de 2015.

ACTIVIDAD 7: Revisión del seguimiento y cierre de acciones Plan de Mejoramiento por procesos

Se revisó con corte a 31 de mayo de 2015 las acciones de mejora del proceso de Gestión de Talento Humano, con los siguientes resultados:

ESTADO DE LAS ACCIONES FORMULADAS		%
Acciones Cerradas	9	14%
Acciones Cerradas condicionales	34	52%
TOTAL CERRADAS	43	66%
ACCIONES ABIERTAS	23	35%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>	INFORME DE AUDITORIA	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 4 de 9

TOTAL ACCIONES DE MEJORA	66	
Acciones Con Seguimiento por parte del Líder del proceso	65	98.5%
Acciones Con Seguimiento por parte de la OCI	66	100%

Las 23 acciones abiertas se encuentran vencidas, la mayoría asociadas al ejercicio de auditoría de 2014.

ACTIVIDAD 8: Verificación del cumplimiento del Subsistema de Salud y Seguridad Ocupacional y COPASO en el marco del SIG.

Se revisa Resolución 101 de 2014 donde en su Título II “Del Plan Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional”, establece actividades generales y prioritarias asociadas a prevención del riesgo en salud, mitigación del riesgo ergonómico, mitigación del riesgo locativo, Campañas para respuesta a emergencias, Mejoramiento del Subsistema de Salud y Seguridad Ocupacional

Se efectuaron tanto las Actividades Prioritarias, como las actividades generales en 2014, mas sin embargo en 2015 con corte a la fecha no se cuenta con el acto administrativo de aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos donde se encuentran incluidas estas actividades.

Con corte al 20 de Junio se ha efectuado un (1) Comité Paritario de Salud Ocupacional.

ACTIVIDAD 9: Verificación del reporte de Informes de Ley y aspectos operativos del proceso.

No se ha realizado el reporte del Plan Anual de Vacantes por dificultades técnicas de actualización de usuario y clave del responsable del IDEP.

El último reporte a SIDEAP fue realizado a 22 de mayo en archivo Excel vía correo electrónico, debido a que no se cuenta con la autorización de ingreso de dicha información a la plataforma correspondiente.

ACTIVIDAD 10: Verificación de Comisión de Personal IDEP.

Se evidencia una sola carpeta de archivo de las Actas de Comisión de Personal correspondientes a las de las vigencias 2013 a 2015, se precisa por parte de la profesional de talento Humano que se proyecta abrir una carpeta para la presente vigencia 2015 y en consecuencia se realizará igual para las próximas vigencias, con el fin de atender normas archivísticas vigentes.

De acuerdo con la revisión del expediente de Archivo de las Actas de Comisión de Personal, se recomienda tener en cuenta la aplicación de la norma establecida para tal fin contenida en la Ley 594 de 2000, “Ley General de Archivos”, entre ellas a) La foliación, la cual debe reflejarse en el extremo superior derecho de cada una de las tipologías que contiene dicho expediente, y b) No utilizar material abrasivo (ganchos) que puedan generar daños en la documentación.

ACTIVIDAD 11: Verificación proceso convocatoria a Concurso Abierto de Méritos para proveer doce (12) EMPLEOS TEMPORALES de la planta del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	INFORME DE AUDITORIA	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 5 de 9

Se revisa proceso desde su planificación hasta su cierre en Página WEB y en Página del Departamento Administrativo del Servicio Civil con sus documentos anexos, en sus fases reglamentarias.

Links Web:

<http://www.idep.edu.co/?p=11904>

<http://www.serviciocivil.gov.co/index.php/convocatorias/item/213-inst-inves-educativa-desarrollo-peda-idep>

Informe Resumen Planta Temporal IDEP: El estudio fue realizado en Junio de 2014 y debidamente radicado ante el DASC, para continuar con los trámites posteriores. Tal como lo establece la normatividad y conforme a lo preceptuado en la Circular 005 de 2014 de la CNSC y la Circular 27 de 2014 del DASC y a lo señalado en la Sentencia de la Corte Constitucional C-288 de 2014, la Institución convocó a los servidores y servidoras del IDEP a participar en la provisión de los empleos temporales de la Planta aprobada por medio de la Resolución 07 de 2014 del Consejo directivo del Instituto y Resolución 08 de 2014 del Consejo Directivo del Instituto. A través de esta convocatoria interna, fueron provistos 4 de los 16 cargos de Planta temporal y los restantes (12) fueron ofertados a través de la Convocatoria pública a través del DASC, mediante Convocatoria No. 001 de 2014. En la página web de esta entidad www.serviciocivil.gov.co se han efectuado las etapas del concurso y allí se encuentran los documentos resultantes de cada una de ellas.

La auditoría programada se extendió hasta el mes de Junio de 2015, por solicitud del líder del proceso en atención a las contingencias de la dependencia en el primer cuatrimestre de la vigencia.

I. FORTALEZAS DEL PROCESO Y/O CONFORMIDADES:

No.	Requisito	Descripción
1	Acuerdo 489 de 2012. Artículo 5. Objetivo 5 Artículo 19. Programa trabajo decente y digno	Se incorporó la Planta Temporal como resultado del ejercicio realizado por el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP, a partir de los lineamientos expresos en el plan de desarrollo de Bogotá Humana y de la voluntad política del Alcalde Mayor en relación con la política de regularizar las relaciones laborales entre la administración y sus colaboradores. Se realizó la incorporación de 16 personas Cuatro (4) en Convocatoria interna y 12 en Concurso de Méritos abierto, cumpliendo sistemáticamente los requisitos de ley para la provisión de cargos temporales. Esta planta fortalece la gestión de metas vinculadas al Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016 en el marco de los dos proyectos de inversión del IDEP, adicionalmente el ejercicio fue efectuado en equipo respondiendo desde cada dependencia a los requerimientos funcionales y técnicos asociados a las fases, tales como respuesta ante reclamaciones, valoración de requisitos entre otros.
2	Acuerdo 489 de 2012. Artículo 5. Objetivo 5 Artículo 19. Programa trabajo decente y digno	Otro de los beneficios e impactos de la provisión de los empleos temporales se relaciona con la fase Convocatoria Interna, donde 4 servidores con los correspondientes requisitos accedieron a 4 de los cargos provistos en la Planta Temporal. Se reconocen en el marco del derecho y marco normativo de la Carrera Administrativa las competencias e idoneidad de los servidores del IDEP y su fundamental participación en la consecución de metas del Plan de Desarrollo Vigente.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA</p>	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 6 de 9

3	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de los procesos Ley 872 de 2003 NTCGP 1000. 2009 Numeral 4.1, 4.23 b).	Se adelantaron los trámites pertinentes para la adecuación de la gestión documental del proceso de Gestión de Talento Humano, se encuentran los instrumentos procedimentales establecidos en el siguiente vínculo: http://www.idep.edu.co/?page_id=17504
4	NTDSIG 001 de 2011 Subsistema de Salud y Seguridad Ocupacional	Las actividades de segundo semestre de 2014 desarrolladas por referentes técnicos de la ARL, generaron un reconocimiento por parte de los funcionarios y personal del IDEP de los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto y como desde su responsabilidad deben abordarlos, adicionalmente generó una dinámica de equipo que permitía disminuir índices de estrés e interrelacionarnos en actividades diferentes a las regulares.

2. NO CONFORMIDADES/HALLAZGOS

No.	Requisito	Descripción
1	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de los procesos Ley 872 de 2003 NTCGP 1000. 2009 Numeral 4.1, 4.23 b).	Aunque se encuentran documentados el 100% de la gestión del proceso de Talento Humano, su implementación es baja en los siguientes procedimientos: Gestión de bienestar laboral e incentivos-PRO-GTH-13-09 (Sobre ítems evaluados 22% de cumplimiento) Gestión de capacitaciones PRO-GTH-13-06 (Sobre ítems evaluados 50% de cumplimiento) Inducción Y Reinducción PRO-GTH-13-12 (Sobre ítems evaluados 25% de cumplimiento).
2	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de Recursos Numeral 4.2.5.2 talento humano literal b.	Con corte a 20 de Junio de 2015, no se ha elaborado el acto administrativo para la aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos de la Vigencia; así mismo no se han implementado los instrumentos asociados a la actividad 2 de la Gestión de Bienestar Laboral y de Incentivos.
3	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de Recursos Numeral 4.2.5.2 talento humano literal f y literal h.	No se suscribió Plan Institucional de Capacitación en el primer trimestre de la vigencia, tal como lo expresa el procedimiento (PRO-GTH-13-06) y el "Plan Nacional de Formación y Capacitación De Empleados Públicos Para El Desarrollo De Competencias" esta situación es recurrente en las dos últimas vigencias.
4	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de los procesos Ley 872 de 2003 NTCGP 1000. 2009 Numeral 4.1, 4.23 Control de documentos e). 4.2.4 Control de los registros	En esta vigencia nuevamente se encuentra que en la muestra de 17 historias laborales revisadas (funcionarios de carrera), no se evidencia el cumplimiento de la Circular No. 004 de 2003 (junio 6 de 2013), emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Archivo General de la Nación, entre ellos el registro de los documentos en el formato de Hoja de Control de la cual hace referencia.
5	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de Recursos Numeral 4.2.5.2 talento humano literal g Decreto No 4465 del 29 de noviembre de 2007	No se han desarrollado procesos de inducción y reinducción de acuerdo al "PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS" en el marco del Decreto No 4465 del 29 de noviembre de 2007 y el procedimiento PRO-GTH-13-12, este hallazgo se encontró también en ejercicio de auditoría 2014; así mismo no se ha actualizado el Manual de Inducción y Reinducción del IDEP, el documento vigente: MN-GTH-13-02, contiene información de la Vigencia Bogotá Positiva.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA</p>	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 7 de 9

6	<p>Decreto 1227 DE 2005- Artículo 78</p>	<p>Se encontró nuevamente que a funcionarios de libre nombramiento y remoción no se les practica algún mecanismo de Evaluación de desempeño de acuerdo al Decreto 1227 DE 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 Artículo 78- Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.”</p> <p>Este caso aplica a los Jefes de Oficina Asesora Jurídica (115-02), Oficina de Planeación (115-01), Asesores 105- grado 03, grado 02, Tesorero general (201-04), Secretaria Ejecutiva (425-05).</p> <p>Este ejercicio no ha reportado avances que quedaron como compromiso a 2015.</p>
7	<p>NTCGP 1000: 2009 8.5.2 ACCION CORRECTIVA PROCEDIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO/ACCIONES CORRECTIVAS, Y DE PREVENTIVAS Y DE MEJORAMIENTO MECI 1000:2014 Plan de Mejoramiento</p>	<p>Se revisó Plan de Mejoramiento de talento Humano, con el siguiente resultado: ESTADO DE LAS ACCIONES FORMULADAS</p> <p>Total de acciones formuladas: 66 Acciones cerradas: 43 Acciones Abiertas: 23 Acciones Vencidas 23</p> <p>Se encuentran 23 acciones de mejora vencidas del proceso de Gestión de Talento Humano asociadas en su mayoría a los hallazgos del ejercicio de auditoría de 2014, lo que ha dado lugar a la recurrencia de los mismos en la presente auditoría.</p>
8	<p>Acuerdo 137 de 2010 Comisión del Servicio Civil.</p>	<p>No se encuentran los compromisos laborales suscritos para la vigencia 2015 de la muestra de historias laborales revisada de funcionarios de carrera administrativa. De la muestra de 13 Historias laborales revisada solo se identificaron 7. Se debe asegurar su suscripción ya que de acuerdo a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, “<i>Cuando ni el evaluador ni el evaluado se presenten a la fijación de compromisos en los plazos establecidos, la calificación corresponderá al mínimo satisfactorio y tanto el evaluador como el evaluado, serán sujetos de investigación disciplinaria</i>”</p>
9	<p>Acuerdo 137 de 2010 Comisión del Servicio Civil.</p>	<p>No se encontraron planes de mejoramiento individual asociados a la evaluación de desempeño, de 17 historias laborales revisadas (funcionarios de carrera), solo se identificó 1 plan de mejoramiento individual.</p>
10	<p>Resoluciones No. 121 del 07/09/2012 y No. 32 del 17 de abril de 2013</p>	<p>No se está dando cumplimiento a lo estipulado en la Resolución No. 32 del 17/04/2013 en la cual se establece que el comité se reunirá “<i>1 una vez al mes: Trimestralmente se debe enviar informe a Talento Humano</i>”, dado que no se ha llevado a cabo reunión el comité de convivencia en 2015.</p>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	INFORME DE AUDITORIA	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 8 de 9

11	DECRETO 2232 DE 1995	De 17 historias laborales (funcionarios de carrera), no se evidencia el formato Único de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas con corte a 31 de diciembre de 2014, que de acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>"Hasta el martes 31 de marzo de 2015 hay plazo para que todos los servidores públicos presenten su declaración de bienes y rentas a las oficinas de talento humano"</i> . <i>"En el caso de no entregar el formulario diligenciado y firmado a más tardar en la fecha límite, el servidor podría recibir sanciones disciplinarias"</i>
12	IN-DIP-02-01 Instructivo para diligenciar el Informe de Gestión	Se encontró en el informe de Gestión, que el cuadro donde se refleja el porcentaje de cumplimiento de actividades, en sus campos de programado y ejecutado, no corresponde con el resultado de cumplimiento registrado. (Folio 48 informe de gestión, link: http://www.idep.edu.co/wp-content/uploads/2014/10/Informe-de-Gesti%C3%B3n-primer-trimestre-2015.pdf)
13	NTDSIG 001 de 2011 Subsistema de Salud y Seguridad en el trabajo PRO-GTH-13-07	No se ha elaborado el Plan de acción de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional SYSO, con corte a la fecha y debe realizarse en el primer trimestre de la vigencia de acuerdo a la política de operación del PRO-GTH-13-07.

3. OBSERVACIONES Y/O ASPECTOS POR MEJORAR

No.	Requisito	
1	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de Recursos Numeral 4.2.5.2 talento humano literal f	Se recomienda no registrar situaciones de tipo operativo en el Informe de Gestión, como la suscrita en folio 48 con relación a los avances que la Profesional encargada que renunció debe entregar en el marco de su renuncia, ya que el informe de gestión da cuenta de los avances del proceso en el marco de la planificación de la vigencia, como responsabilidad de la Subdirección Administrativa y no de un único servidor público.
2	NTD SIG 001 NUMERAL Planificación de los procesos Ley 872 de 2003 NTCGP 1000. 2009 Numeral 4.1, 4.23 b)	Se recomienda fortalecer la redacción de resultados de la gestión del talento humano, ya que la rendición de cuentas reflejada en estos documentos exige descripciones concretas de logros y metas en el marco del Plan de Desarrollo, adicionalmente este documento es de consulta permanente de diferentes actores de la comunidad educativa distrital y en general de la ciudadanía.
3	MECI 1000:2014 Plan de Mejoramiento	Aunque se reportaron las dificultades asociadas al cumplimiento de algunas metas en informe de gestión y POA del primer trimestre de 2015, a la fecha 22 de Junio de 2015 no se han registrado y ejecutado las acciones correctivas para subsanar las dificultades registradas.
4	Decreto Ley 775 de 2005	Agilizar los trámites pertinentes a la actualización de usuario y clave de plataforma de la CNSC para realizar el reporte de ley correspondiente.
5	DECRETO 2578 DE 2012 Por el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Archivos, se establece la Red Nacional de Archivo- Artículo 22. Elaboración y aprobación de las tablas de retención documental...	Se hace necesario actualizar las tablas de retención documental del Proceso de Gestión del Talento Humano y sus procedimientos aprobados en diciembre de 2014, en el marco de los lineamientos de Archivo Distrital vigentes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>	INFORME DE AUDITORIA	Código: FT-ESE-16-05
		Versión: 2
		Fecha Aprobación: 29/05/2014
		Página 9 de 9

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA.		
Fortalezas Identificadas:	4	
Número de No Conformidades:	13	
Número de Observaciones:	5	
Análisis y Recomendación(es) de la Oficina de Control Interno: Frente a este informe debe activarse el Procedimiento: PLANES DE MEJORAMIENTO/ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORAMIENTO PRO-SC-16-03 en tanto se considere en estado DEFINITIVO. Nota: <i>El Número de fortalezas, frente a no conformidades y observaciones son una valoración indicativa para seguimiento en el cierre de acciones y no genera una calificación absoluta del desempeño del proceso auditado.</i>		
RESPONSABLES		
Elaboración y Revisión	Aprobación	
Equipo Auditor:	Ana Omaira Tarazona Profesional OCI	Nombre: Diana Karina Ruiz Perilla
	Alix del Pilar Hurtado Pedraza Técnico Operativo OCI	
	Diana Karina Ruiz Perilla Jefe de la Oficina de Control Interno	Cargo: Jefe de la Oficina de Control Interno
	(Original firmado) Firma: _____	
Fecha de elaboración (día/mes año): 22/07/2015		