

| | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 1 de 20 |

| INFORMACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA | | | |
|---|--|----------------------|----------|
| TIPO DE AUDITORÍA | AUDITORIA POR PROCESOS | | |
| INFORME PRELIMINAR | | INFORME FINAL | X |
| PROCESO AUDITADO | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | | |
| LÍDER DEL PROCESO | CARLOS GERMÁN PLAZAS BONILLA, Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Interno Disciplinario | | |
| OBJETIVO DE LA AUDITORÍA | Evaluar la conformidad en el Proceso de Gestión de Talento Humano, frente a las disposiciones legales, los planes, los programas y procedimientos objetos de auditoria. | | |
| ALCANCE DE LA AUDITORÍA | Se verificó bajo muestra selectiva de la vigencia 2018 el cumplimiento de la normatividad, ejecución de actividades inherentes al procedimiento de liquidación y pago de nómina, seguridad social y parafiscal, así como, el procedimiento para la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Trabajo del SGSST. | | |
| MARCO LEGAL | <ul style="list-style-type: none"> • Ley 87 de 1993, <i>por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.</i> • Ley 734 de 2002, artículo 34 numeral 31 <i>por el cual se establece que es deber de todo servidor público adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoria Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.</i> • Normatividad Interna (Procesos y Procedimientos vigentes). • Legislación emitida para la liquidación de los factores de nómina a nivel territorial. • Cartilla del Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial. • Resolución 1111 de 2017 y Decreto 1072 de 2015. | | |
| LIMITACIONES DE LA AUDITORIA | | | |

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small></p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 2 de 20 |

| | |
|--------------------------------------|---|
| <p>DOCUMENTOS ANALIZADOS.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Para la verificación de la liquidación de la prima semestral fue necesario revisar los reportes de nómina de los meses de enero a junio de 2018 generadas por el sistema de información HUMANO. • Procedimiento PRO-GTH-13-01 LIQUIDACIÓN Y PAGO DE NOMINA, SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES_ Versión 5 _ Fecha Aprobación: 11/07/2017 • Procedimiento PRO-GTH-13-07 Formulación, ejecución y evaluación del Plan de Trabajo del SGST. |
| <p>EQUIPO AUDITOR:</p> | <p>Hilda Yamile Morales Laverde, Jefe Oficina Control Interno Sandra Milena Bonilla Rodríguez, Profesional Contratista OCI Alix del Pilar Hurtado Pedraza – Técnico OCI.</p> |

I. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

1. Metodología:

Para el logro del objetivo propuesto, se realizaron las siguientes actividades:

- Consulta de la normatividad relacionada con el régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial.
- Diseño del papel de trabajo para la prueba de auditoria de liquidación de nómina de acuerdo a las normas establecidas en el régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial.
- Verificación de la liquidación de los factores salariales generados en los reportes de nómina generados por el sistema de información Humano del mes de enero de 2018.
- Para el detalle de las fórmulas se utilizaron las siguientes abreviaturas de factores salariales y prestaciones sociales:

ABM. Asignación básica mensual
PA. Prima antigüedad
GR. Gastos de representación
PT. Prima Técnica
SA. Subsidio de Alimentación
AT. Auxilio Transporte
PS. Prima Semestral
BSP. Bonificación por Servicios Prestados
HE. Horas Extras.
DF. Dominicales y Festivos.
PV. Prima de Vacaciones.
PN. Prima Navidad NDL. Número de días laborados

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 3 de 20 |

- Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017 del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Resultados de la Auditoría.

2.1. Revisión de Liquidación y pago de Nómina, Seguridad Social y Parafiscales

2.1.1. Análisis de liquidación de la Nómina

Para la ejecución de esta actividad se seleccionó una muestra aleatoria del universo correspondiente a las liquidaciones de nómina correspondiente al 30 % del mes de enero y junio de 2018, realizando la verificación de los cálculos de factores salariales, según el procedimiento PRO-GTH-13-01 LIQUIDACIÓN Y PAGO DE NOMINA, SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES _ Versión 5 _ Aprobada el 11/07/2017; comparando con la liquidación realizada a través del sistema de información HUMANO, de los siguientes funcionarios:

- 52.994.515
- 79.235.062
- 41.658.992
- 19.241.509
- 27.720.531
- 51.874.480
- 80.167.733
- 39.720.244
- 79.450.054
- 52.337.248
- 79.352.790
- 52.862.979

A continuación, se presentan las observaciones generales, el detalle de los registros revisados se encuentran documentados en el anexo No. 01 de los cálculos de liquidaciones de nómina del **mes de enero de 2018**:

- La fecha de ingreso reportada en SIDEAP no coincide con la registrada en el sistema de información HUMANO de las Cédulas 79.235.062 y 52.862.979.
- Se presentan diferencias de la información reportada como asignación básica para la C.C. 27.720. 531 en el SIDEAP y el sistema de información HUMANO.

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 4 de 20 |

De la comparación realizada entre la liquidación emitida por el sistema de información HUMANO y la prueba de auditoría realizada a la nómina del mes de enero de 2018 de la muestra tomada se observó lo siguiente:

- **Factor de liquidación prima técnica:**

Para el ejercicio de auditoría adelantado se tomó como porcentaje de este factor la información reportada al SIDEAP, los valores de asignación de la prima técnica se encuentran aprobados mediante la Resolución No. 07 de 2011., de la muestra seleccionada no se presentaron diferencias.

- **Prima de Antigüedad**

Fórmula: $ABM \times \% / 30 \times NDL$.

- **Enero de 2018.**

(\$ Pesos)

| Id. Funcionario | Liquidación HUMANO | Liquidación Auditoria | Diferencia |
|-----------------|--------------------|-----------------------|------------|
| 27.720.531 | 106.847 | 46.300 | \$60.547 |
| 39.720.244 | 133.680 | 57.928 | \$75.752 |

** Para las C.C. 27.720.531 y C.C. 39. 720.244 se liquidó sobre 30 días laborados y para este periodo se laboraron 13 días.

- **Junio de 2018.**

| CC | RESULTADO DE AUDITORIA | % APLICADO * | LIQUIDACIÓN HUMANO | DIFERENCIA |
|------------|------------------------|--------------|--------------------|------------|
| 52.994.515 | 106.981 | 5% | 64.189 | 42.792 |
| 79.235.062 | 399.097 | 7% | 106.426 | 292.671 |
| 41.658.992 | 180.648 | 7% | 180.648,00 | (0) |
| 19.241.509 | 96.244 | 7% | - | 96.244 |
| 27.720.531 | 259.859 | 7% | 259.859,00 | 0 |
| 51.874.480 | 186.851 | 5% | 67.267,00 | 119.584 |
| 39.720.244 | 325.120 | 7% | 325.120,00 | (0) |
| 79.450.054 | 292.414 | 7% | 292.414,00 | - |

* Porcentaje que le aplica según Resolución No. 07 de 2010 - Consejo Directivo

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 5 de 20 |

- **Bonificación por Servicios Prestados**

Si $(ABM + GR) \leq \$768.986$ $BS = (ABM + PA + GR) \times 50\%$

Si $(ABM + GR) > \$768.986$ $BS = (ABM + PA + GR) \times 35\%$

(\$ Pesos)

| Id. Funcionario | Liquidación HUMANO | Liquidación Auditoria | Diferencia |
|-----------------|--------------------|-----------------------|------------|
| 79.235.062 | 1.893.430 | 2.025.970 | -132.540 |
| 79.450.054 | 1.387.296 | 1.484.407 | -97.111 |

Revisar la Resolución No. 4 de 2002 emitida por el Consejo Directivo del IDEP, en su artículo *Décimo Primero*.- **Bonificación por Servicios Prestados**, respecto a los parámetros a tener en cuenta para aplicar el 50% o el 35% del que habla dicho artículo, puesto que no existe claridad sobre qué porcentaje se aplica a los funcionarios.

- **Fondo de Subsistencia y Solidaridad:** De acuerdo con información de **Asofondos** "los afiliados que tengan un ingreso mensual igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán a su cargo un aporte adicional de un uno por ciento (1%) sobre el ingreso base de cotización, destinado al fondo de solidaridad pensional de la siguiente manera:

Entre 4 y 16 salarios mínimos aportan hasta un 1% adicional

Entre 16 y 17 salarios mínimos aportan hasta un 1% más 0.2 % adicional

Entre 17 y 18 salarios mínimos aportan hasta un 1% más 0.4 % adicional

Entre 18 y 19 salarios mínimos aportan hasta un 1% más 0.6 % adicional

Entre 19 y 20 salarios mínimos aportan hasta un 1% más 0.8 % adicional

Ingresos superiores a 20 salarios mínimos aportan hasta un 1% más 1% adicional"

- **Fondo de Subsistencia:**

(\$ Pesos)

| Id. Funcionario | Liquidación HUMANO | Liquidación Auditoria | Diferencia |
|-----------------|--------------------|-----------------------|------------|
| 27.720.531 | 25.900 | 11.219 | (14.681) |
| 52.862.979 | 194.300 | 74.714 | (119.586) |

Fondo de Solidaridad:

(\$ Pesos)

| Id. Funcionario | Liquidación HUMANO | Liquidación Auditoria | Diferencia |
|-----------------|--------------------|-----------------------|------------|
| 27.720.531 | 25.900 | 11.219 | (14.681) |

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 6 de 20 |

- **Vacaciones**

Factores a tener en cuenta para la liquidación de vacaciones: La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo, la prima de antigüedad, gastos de representación, prima técnica, auxilios de alimentación y de transporte, prima de servicios o semestral, bonificación por servicios prestados.

Fórmula Vacaciones: (ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12BSP+1/12PS) x No. Días/30

Factores a tener en cuenta para la liquidación de prima de vacaciones: asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo; prima de antigüedad, gastos de representación, prima técnica, prima de servicios o semestral, auxilios de alimentación y de transporte y bonificación por servicios prestados

Fórmula Prima de Vacaciones: (ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12BSP+1/12PS) x 15/30.

En el periodo de estudio la C.C. 52.337.248 disfrutó de vacaciones, en la liquidación generada por el sistema de información HUMANO aparece sobre 53 días laborados y realmente corresponde a 21 días, de la verificación realizada se observó lo siguiente:

| INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGOGICO - IDEP- | | | |
|---|---|------------------|---------------------|
| LIQUIDACIÓN VACACIONES | | | |
| Funcionario: | OLGA LUCIA SANCHEZ MENDIENTA | | |
| Período de liquidación: | 01 DE AGOSTO DE 2016 AL 31 DE JULIO DE 2017 | | |
| Período de disfrute: | 15 DE FEBRERO AL 07 DE MARZO DE 2018 | | |
| Días de liquidación: | 21 | | |
| Fecha de reintegro | 08 DE MARZO DE 2018 | | |
| Factores: | AÑO 2017 | | |
| Asignación básica mensual | | \$4.978.021 | |
| Gastos de Representación | | 1.991.208 | |
| Auxilio de transporte | | 0 | |
| Auxilio de alimentación | | 0 | |
| PRIMA ANTIGÜEDAD | | 1.792.088 | |
| PRIMA TECNICA | | 900.469 | |
| 1/12 Prima semestral | 10.805.623 | 203.269 | |
| 1/12 Bonificación por servicios | 2.439.230 | 203.269 | |
| Sueldo base liquidación | | 9.865.055 | |
| Prima de vacaciones (15 DIAS) | 9.865.055 | <u>15</u> | 4.932.527 |
| | | 30 | |
| Salario vacaciones (DIAS HABLES) | 9.865.055 | <u>21</u> | 6.905.538 |
| BONIFICACION POR RECREACION | | | <u>331.868</u> |
| TOTAL LIQUIDACIÓN | | | \$12.169.934 |

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 7 de 20 |

De conformidad con los anteriores factores se presentan diferencias entre los valores de liquidación correspondientes a salud, pensión y SOI.

| LIQUIDACIÓN AUDITORIA | LIQUIDACIÓN HUMANO |
|-----------------------|--------------------|
| \$ 650.038 | \$ 619.300 |
| Diferencia | \$ 30.738 |

| FONDO SUBSISTENCIA SOI HUMANO | SOI SOLIDARIDAD HUMANO |
|-------------------------------|------------------------|
| \$ 67.300 | \$ 67.300 |
| Diferencia SOI | \$ 81.255 |
| Diferencia SOLIDARIDAD | \$ 81.255 |

- **Prima semestral (Junio 30/2018).**

Fórmula: (Sumatoria de los factores Salariales / 30 x 37) x el número de meses completos laborados.

| CC | Prima Semestral Junio 2018 | Valor Humano | Diferencia |
|--------------|----------------------------|--------------|--------------|
| 52.994.515 | \$ 2.770.804 | 2.791.058 | \$ 20.254 |
| 79.235.062 | \$ 11.554.017 | 11.244.878 | \$ (309.139) |
| 41.658.992 | \$ 3.405.640 | 3.498.473 | \$ 92.833 |
| 19.241.509 | \$ 2.397.521 | 2.220.800 | \$ (176.721) |
| 27.720.531 | \$ 6.730.351 | 6.863.890 | \$ 133.539 |
| 51.874.480 | \$ 6.511.504 | 6.142.296 | \$ (369.208) |
| 80.167.733 | \$ 19.422.785 | 19.695.228 | \$ 272.443 |
| 39.720.244 | \$ 8.993.434 | 9.151.964 | \$ 158.530 |
| 79.450.054 | \$ 7.928.433 | 7.723.799 | \$ (204.634) |
| 52.337.248 | \$ 11.895.003 | 11.638.747 | \$ (256.256) |
| 79.352.790 | \$ 2.669.524 | 2.731.278 | \$ 61.754 |
| * 52.862.979 | \$ 19.422.785 | 19.847.658 | \$ 424.873 |

* Se evidencio que para las funcionarias identificadas con cédulas No. 52.862.979 y 52.932.099 la prima semestral se liquidó con base en el ingreso por concepto de "licencia de maternidad."

| | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 8 de 20 |

- **Liquidación ARL.**

Se realizó prueba de auditoría a este factor del periodo de enero de 2018:

| CC | Ingreso Base de Cotización Total Devengado Auditoría | % Riesgo 1 | Planilla SOI | Resultado Auditoría | Diferencia |
|------------|--|------------|--------------|---------------------|------------|
| 52.994.515 | 3.008.740 | 0,00522 | 11.000 | 15.706 | -4.706 |
| 79.235.062 | 12.564.258 | 0,00522 | 54.300 | 65.585 | -11.285 |
| 41.658.992 | 3.677.943 | 0,00522 | 13.700 | 19.199 | -5.499 |
| 19.241.509 | 2.107.887 | 0,00522 | 7.300 | 11.003 | -3.703 |
| 27.720.531 | 3.704.914 | 0,00522 | 11.800 | 19.340 | -7.540 |
| 51.874.480 | 4.928.801 | 0,00522 | 24.200 | 25.728 | -1.528 |
| 80.167.733 | 10.278.618 | 0,00522 | 53.700 | 53.654 | 46 |
| 39.720.244 | 4.826.334 | 0,00522 | 15.700 | 25.193 | -9.493 |
| 79.450.054 | 9.023.372 | 0,00522 | 37.700 | 47.102 | -9.402 |
| 52.337.248 | 27.472.039 | 0,00522 | 45.800 | 143.404 | -97.604 |
| 79.352.790 | 2.067.200 | 0,00522 | 10.800 | 10.791 | 9 |
| 52.862.979 | 14.942.786 | 0,00522 | 78.100 | 78.001 | 99 |

Las diferencias relacionadas en el cuadro anterior respecto a la liquidación de este aporte están dadas básicamente por el valor registrado como ingreso base de cotización en la planilla SOI y el resultado de la auditoría.

2.2. Evaluación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSS&T.

Con el fin de obtener un diagnóstico detallado sobre el nivel de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP, de conformidad con la Resolución 1111 de 2017 y El Decreto 1072 de 2015, se tomó como referencia la herramienta diagnóstica de la GSST la cual consta cuenta con tres instrumentos; el primero corresponde a los “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratante”, establecidos en la Resolución 1111 de 2017. El segundo atiende a una lista de chequeo de los indicadores del SG-SST, los requisitos de las fichas técnicas y otras características de los indicadores y el tercer instrumento corresponde a EMA-GSST Escala de Madurez de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo desarrollada por la Universidad Santo Tomas.

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 9 de 20 |

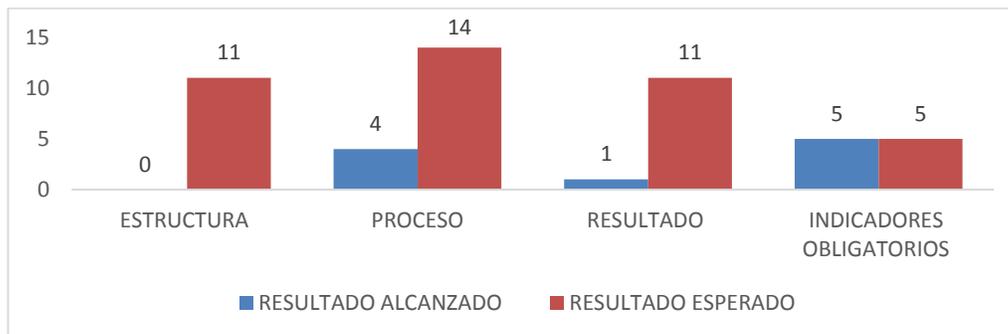
A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la revisión y verificación de cada uno de los instrumentos contenidos en la Herramienta Diagnóstica:

2.2.1. Tablero de Indicadores

Este instrumento contiene la relación de los 31 indicadores que establece el Decreto 1072 de 2015, relacionados con la Estructura (11), Proceso (14), Resultado (10) y mínimos (5) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a la verificación de la definición de los indicadores del SG-SST en el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP, los cuales se encuentran publicados en la página web en el Cuadro de Mando Integral – CMI 2018, se observó que la entidad cuenta con 10 indicadores que fueron creados en la vigencia 2018.

Gráfica N° 1 Cumplimiento Definición Indicadores SG-SST



Elaboración Propia – Oficina de Control Interno

En la gráfica N° 1, se observa que la entidad cumple con los 4 indicadores de Proceso esperados y 1 indicador de resultado que define el Decreto 1072 de 2015.

En cuanto con la definición de los indicadores obligatorios exigidos en la Resolución 1111 de 2017; se observó que la entidad cuenta con los mismos.

Frente a los Indicadores de Estructura, el Decreto 1072 de 2015 señala que la organización debe considerar 11 aspectos relacionados con:

1. La Política de Seguridad y salud en el trabajo y qué este comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El Plan de Trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo;

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 10 de 20 |

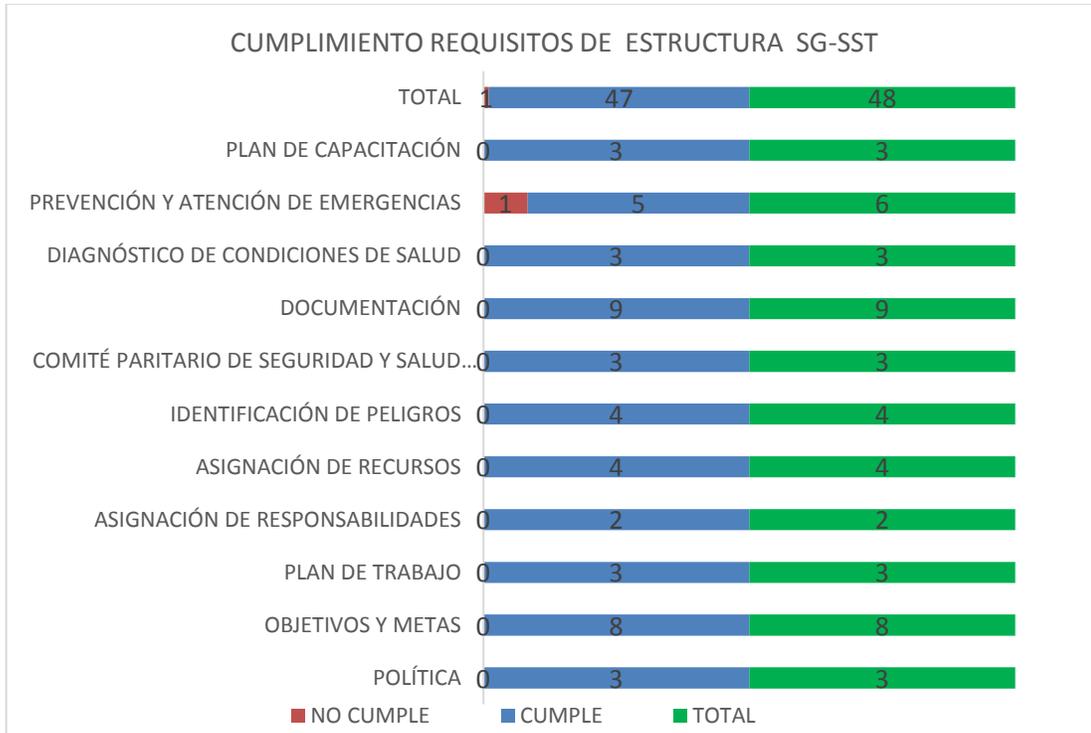
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajos peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el Trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
10. La existencia de un Plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

La Entidad no cuenta con indicadores de estructura definidos, no obstante, su evaluación se hace a través de otros mecanismos de seguimiento, para lo anterior, se aplicó la propuesta de *Lista de verificación del cumplimiento de requisitos normativos de estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) (art. 2.2.4.6.20 decreto 1072 de 2015)* que se encuentra incluida en la Herramienta Diagnóstica y la cual permite establecer el cumplimiento de cada uno de los ítems requeridos por la normatividad.

La lista de verificación fue diligenciada de conformidad con los soportes allegados a esta oficina obteniendo un resultado del 98% de cumplimiento, al corte de la verificación a 30 de septiembre de 2018.

Los ítems que presentaron baja ejecución (2) grafica N° 2, corresponden al aspecto de planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, lo cual falta por implementar.

Grafica N° 2 Cumplimiento Requisitos de Estructura SG-SST



2.2.2. Resultados Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo– 2018

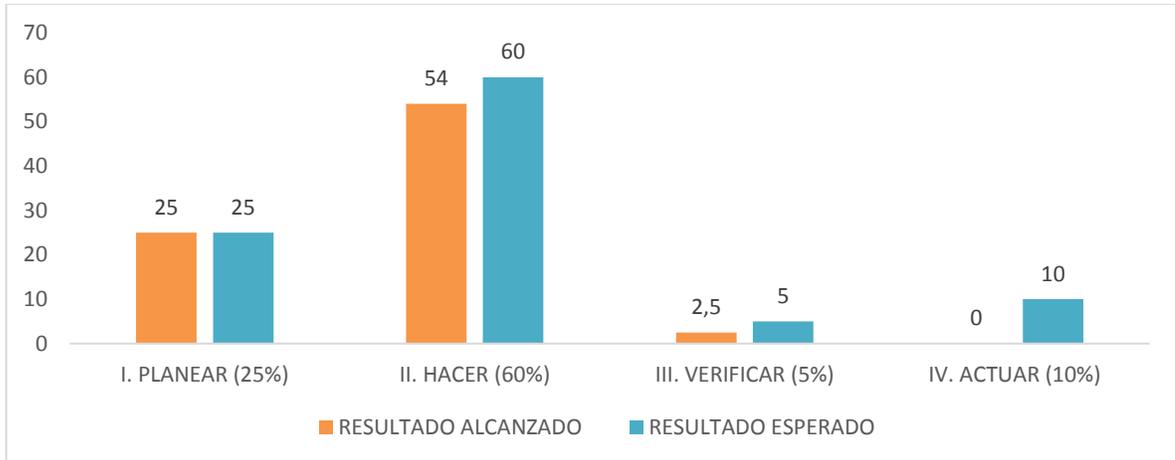
El Instituto en el mes de agosto de 2017, realizó la autoevaluación a los Estándares mínimos, con una calificación del 69.75%, se recomienda refrendar por parte de la Directora General y el referente del sistema la Matriz de autoevaluación.

En la revisión del comportamiento de los Estándares Mínimos al 30 de septiembre de 2018, se observó que el Instituto presenta un cumplimiento general de 73% y de acuerdo con los Criterios de Evaluación el SG-SST de la entidad se ubica en la categoría moderadamente crítico de acuerdo a los parámetros establecidos en el Ministerio.

Considerando el Ciclo PHVA, en el grafico N° 3 se presenta el cumplimiento por cada uno de los elementos:

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|
|  | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 12 de 20 |

Grafica N° 3 Desempeño General del SG-SST por Ciclo PHVA



En la gráfica se observa que el Instituto cumple con el 100% del elemento del Planear.

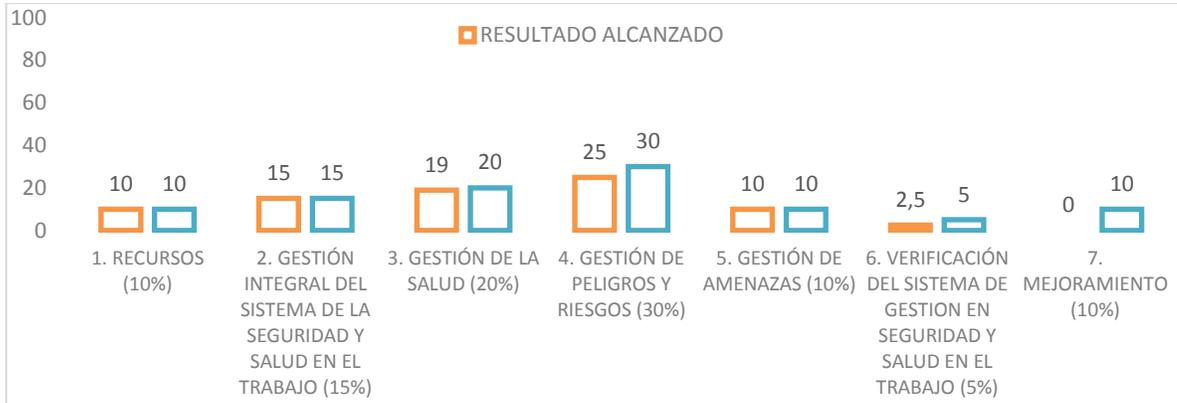
En cuanto al elemento del Hacer, el Instituto cumple con 54 de 60 puntos que debe alcanzar y se debe a que es necesario documentar los mecanismos de medición de mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, como mínimo una vez al año.

El elemento de Verificar cumple con 2,5 puntos de 5 que debe alcanzar el Instituto y se debe a que se debe documentar las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y/o riesgos.

Finalmente, el elemento del Actuar no avanza sobre 10 puntos de los que debe alcanzar el Instituto. Una vez sea realizada la Revisión por la Alta Dirección es necesario identificar las medidas correctivas, preventivas y/o mejora que subsanen las situaciones que requieren ser subsanas y así cumplir con el ítem 7.1.2 del estándar de Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la gráfica N° 4 se muestra el cumplimiento de cada uno de los estándares y se observa que el Instituto está cumpliendo al 100% el estándar de recursos y Gestión de la Salud y Gestión de Amenazas.

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 13 de 20 |



Fuente: Herramienta Diagnóstica – Datos IDEP.

2.2.3. Indicador del Nivel de Madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El indicador global del Nivel de Madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, es de **63.42** que, de acuerdo con la escala EMA-GSST aplicada en el presente ejercicio, corresponde a un **Nivel de Madurez IV – Gestión Proactiva de la SST**; este nivel de madurez, propende por la promoción de ambientes seguros, saludables y orientados en la persona y su entorno, considerando su “participación activa” en la GSST.

Tabla N° 1 Resultado Detallado de la Evaluación del Nivel de Madurez SG-SST

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | PESO | LOGRO | DELTA |
|-----------------|-----------------------------------|---|------|-------|-------|
| Política de SST | Orientación de la política en SST | Política con orientación reactiva | 3,90 | 2,34 | -1,56 |
| | | Política de adopción de prácticas en SST | 3,99 | 3,19 | -0,80 |
| | | Política de SST coherente con la práctica | 3,98 | 2,39 | -1,59 |



| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|------|------|-------|
| | | Política de cultura en prevención | 4,02 | 2,41 | -1,61 |
| Análisis estratégico | Calidad de vida en el trabajo | Socialización de resultados de evaluación de la calidad de vida en el trabajo | 4,05 | 2,43 | -1,62 |
| | Acciones técnicas | Impacto de las acciones en la productividad | 3,79 | 2,27 | -1,52 |
| | Innovación en la gestión de la SST | Costos de la prevención | 4,20 | 1,68 | -2,52 |
| | | Estrategias para la innovación de GSST | 3,98 | 2,39 | -1,59 |
| Aspectos legales | Exigencias del entorno | Seguimiento a la legislación | 4,77 | 2,86 | -1,91 |
| | | Cumplimiento de legislación | 4,82 | 2,89 | -1,93 |
| Participación y comunicación | Participación | Participación activa de trabajadores | 3,91 | 2,35 | -1,56 |
| | | Mecanismos de participación | 4,11 | 2,47 | -1,64 |
| | Comunicación | Comunicación oportuna | 4,05 | 2,43 | -1,62 |
| | Calidad de vida en el trabajo | Mejora de la calidad de vida en el trabajo | 3,77 | 2,26 | -1,51 |

| | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 15 de 20 |

| | | | | | |
|---|---|--|------|------|-------|
| Posición estratégica | Postura estratégica | Enfoque de la SST | 4,31 | 3,45 | -0,86 |
| | | Fomento de la cultura en SST | 4,23 | 3,38 | -0,85 |
| Integración de la GSST en la organización | Mejora continua | Estrategias para la mejora | 4,12 | 3,29 | -0,82 |
| | Integración | Integración con la gestión global de la organización | 4,24 | 2,54 | -1,70 |
| Evaluación de la GSST | Toma decisiones en SST basada en indicadores | Medición de | 3,91 | 2,35 | -1,57 |
| | Desempeño de la GSST | Tendencia del aprendizaje en SST | 3,95 | 2,37 | -1,58 |
| | | Evaluación de acciones en SST | 3,97 | 2,38 | -1,59 |
| Planeación estratégica | Dirección de cambio | Planeación de cambios | 4,48 | 2,69 | -1,79 |
| Planeación de la capacidad | Estructura interna de la comunicación | Mecanismos de comunicación | 4,79 | 2,88 | -1,92 |
| Aprendizaje organizacional en GSST | Aprendizaje de las partes interesadas en SST | Estrategias para el aprendizaje SST | 4,65 | 3,72 | -0,93 |

La Tabla N° 1 muestra el resultado del promedio obtenido de los 24 ítems que fueron evaluados por 7 funcionarios del Instituto, mediante el instrumento de encuesta de la Escala

| | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 16 de 20 |

de Maduración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo, se presenta la brecha de cada ítem en relación al peso versus al logro adquirido de la percepción de los servidores públicos que respondieron el cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos en los ítems, se observa que los de mayor brecha son: *Costos de la No prevención* muestra una brecha (delta) de (-2.52); *Socialización de resultados de evaluación de la calidad de vida en el trabajo* (-1,62) y *seguimiento y cumplimiento a la legislación* con (-1.91) y (-1,93), respectivamente.

Analizando la información de los tres instrumentos de la Herramienta Diagnóstica, se observa que frente al ítem 23 el Instituto a la fecha no cuenta con un indicador que cuantifique el costo de la no prevención y aunque normativamente no es exigible desarrollarlo, si es recomendable que lo establezca, ya que al definir y analizar esta información, el instituto puede tomar decisiones y acciones que permitan mostrar el componente estratégico que el Sistema representa en la organización, tanto al grupo directivo como a los funcionarios, por eso es importante que una vez se cuente con esta información, se comunique adecuadamente a las partes para exponer los beneficios e impactos que genera el SG- SST en el Instituto.

Frente al ítem relacionado con la integración de la gestión de la SST en la gestión estratégica y sistema de gobierno de la organización, es pertinente y recomendable revisar los medios de comunicación de esta información a los servidores públicos, ya que es necesario que conozcan e identifiquen claramente su composición.

Seguidamente, la Tabla N° 2 presenta los resultados globales de las variables que miden la madurez en la GSST, mostrando que las mayores brechas (delta) son: *Análisis Estratégico* (-7,25), *Participación y Comunicación* (-6,34) y *Evaluación de la GSST* (-4,74).

| VARIABLE | PESO | CALIFICACIÓN | DELTA |
|---|---------|--------------|---------|
| Política de SST | 15,89 | 10,33 | -5,56 |
| Análisis estratégico | 16,02 | 8,77 | -7,25 |
| Aspectos legales | 9,59 | 5,76 | -3,84 |
| Participación y comunicación | 15,85 | 9,51 | -6,34 |
| Posición estratégica | 8,54 | 6,83 | -1,71 |
| Integración de la GSST en la organización | 8,35 | 5,84 | -2,52 |
| Evaluación de la GSST | 11,84 | 7,10 | -4,74 |
| Planeación estratégica | 4,48 | 2,69 | -1,79 |
| Planeación de la capacidad | 4,79 | 2,88 | -1,92 |
| Aprendizaje organizacional en GSST | 4,65 | 3,72 | -0,93 |
| TOTAL | 100,00% | 63,42% | -36,58% |

Fuente: Herramienta Diagnóstica- Datos IDEP.

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 17 de 20 |

Adicionalmente se encuestó a través de GOOGLE DRIVE con el fin de evaluar los conocimientos generales del Sistema, para lo cual se obtuvo un total de 25 respuestas y que evidencian un conocimiento general del sistema.

3. CONCLUSIONES

- Se observaron diferencias entre los datos reportados en SIDEAP y los registrados en el sistema de información HUMANO en cuanto a fechas de ingreso y sueldo básico.
- Se presentan diferencias entre la prueba de auditoría y el reporte de nómina generado por el sistema de información HUMANO, en cuanto a la liquidación de los diferentes factores salariales, deducciones, y prestaciones sociales, detallados a lo largo de éste informe
- El Instituto a la fecha de la aplicación de la Herramienta Diagnóstica tiene definidos 33 indicadores, correspondientes a (2) de estructura, (14) de proceso, (10) de resultado y (7) de los mínimos exigidos por la Resolución 1111 de 2017.
- Al corte de la aplicación de la herramienta el Instituto presenta un 96% de cumplimiento en los requisitos normativos de estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Entidad presenta un cumplimiento del 81,5% de implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017.
- El Instituto presenta un nivel de Madurez de 63.42% ubicándose en un nivel de Madurez 4 - Gestión Proactiva de la SST.
- Comparando la información obtenida en los tres instrumentos de la Herramienta Diagnostica, se observa que la entidad presenta un avance significativo en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, debe continuar en el desarrollo de las actividades para lograr la meta de implementación antes de finalizar la vigencia 2018 y de acuerdo a los resultados dados en este diagnóstico generar las acciones de mejora que contribuyan a incrementar la percepción de los servidores frente a las gestiones realizadas en el SG-SST.

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small></p> | <h2>INFORME DE AUDITORIA</h2> | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 18 de 20 |

4. NO CONFORMIDADES Y/O HALLAZGOS DE AUDITORIA.

Producto de la auditoria efectuada por parte de ésta Oficina se determina las siguientes No conformidades y/o hallazgos de auditoría de la muestra seleccionada:

- Del comparativo entre las pruebas de auditoria y el reporte de nómina generado por el sistema de información HUMANO para el periodo de enero y junio de 2018, se presentan diferencias en cuanto al cálculo de los factores salariales.
- Del comparativo realizado entre la liquidación del sistema de información HUMANO y la prueba de auditoria se encontraron diferencias en las deducciones de salud y pensión debido a la determinación del ingreso base de cotización de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la ley 100, inciso 4 y párrafo modificados por el Art. 5 de la ley 797 de 2003 y artículo 42 del decreto 1042 de 1978, teniendo en cuenta que para algunos casos se toma el total devengado y en otros el sueldo básico.
- Diferencias en la liquidación de ARL presentadas por el valor registrado como ingreso base de cotización en la planilla integrada autoliquidación de aportes y la prueba de auditoría.
- Diferencias en la liquidación de la prima semestral de la comparación realizada entre la liquidación de HUMANO y la prueba de auditoría citada en el respectivo aparte de este documento.
- En la liquidación de la prima semestral los funcionarios identificados con cédula de ciudadanía No. 52.994.515, 79.235.062, 51.874.480 se evidenció que el porcentaje de liquidación de la prima de antigüedad se liquidó sobre el 3% cuando por Resolución No. 07 de 2010, les corresponde al 7%.

5. RECOMENDACIONES

- Comparar la información registrada en HUMANO con la documentación contenida en las carpetas de hojas de vida de los funcionarios, así como, la reportada en SIDEAP para realizar los respectivos ajustes.
- Es importante documentar las fórmulas de liquidación de los factores salariales de la entidad, a través de un instructivo que permita la comprobación de la liquidación generada por el sistema de información HUMANO.
- Identificar los funcionarios con solución de continuidad con el fin de determinar factores salariales a los que le aplique.
- Realizar pruebas aleatorias a las liquidaciones de nómina.
- Revisar y aclarar a ésta Auditoria el porcentaje de aplicación de la bonificación de servicios que se aplica a los funcionarios.
- Revisar el contenido de la Resolución No. 04 de 2013, en cuanto a la liquidación de la prima semestral en su artículo 10° párrafo *“la liquidación de la prima se hará con base en el salario devengado por el empleado en la primera quincena del mes de*

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 19 de 20 |

junio de cada año. En el caso del empleado haya variado en ese lapso éste se determinará en forma promediada” lo cual es contradictorio.

- De ser necesario realizar los respectivos ajustes al sistema de información para la liquidación de la nómina de la Entidad.
- Evaluar los ítems que faltan por cumplir en la Lista de Verificación del cumplimiento de requisitos normativos de estructura del SG-SST, definir las acciones para su realización o en su defecto alinearlas con el Plan de Trabajo Anual del Sistema.
- Se recomienda que, en el análisis de los datos obtenidos en los resultados de los indicadores, siempre sea con una visión estratégica, con el fin de generar información que permita conocer el cumplimiento y alcance de los compromisos propuestos por la alta dirección frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuar con la ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG-SST, con el fin de cumplir con el 100% de los Estándares Mínimos exigidos en la Resolución 1111 de 2017.
- Priorizar la realización de las actividades relacionadas con el componente de verificar y actuar de los Estándares Mínimos, con el fin de cumplir con el 100% al final de la presente vigencia.
- Teniendo en cuenta el resultado del nivel de madurez, la organización debe establecer acciones de mejora que contribuyan a aumentar la percepción de los servidores en cuanto a las variables que presentan mayor brecha, por tanto, se recomienda generar estrategias de participación activa y medidas de comunicación asertiva, que les permita identificar las intenciones que la administración tiene frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la importancia y responsabilidad que ellos tienen frente al mismo sistema.
- De acuerdo a la percepción que los servidores tienen frente a la oportunidad de la información de los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se recomienda generar un Plan de Comunicaciones que recopile y defina la difusión comprensible y pertinente de la información que las partes interesadas deben conocer, para eso es necesario que previamente se identifiquen las expectativas y necesidades de información que se tienen y al mismo tiempo el cómo les gustaría recibir dicha información.
- Aplicar periódicamente la escala de madurez en la entidad, con el fin de evaluar y hacer seguimiento de la percepción de los funcionarios frente al sistema y el reconocimiento en el avance de las acciones adelantadas en pro de su bienestar.
- Teniendo en cuenta el resultado del nivel de madurez, se recomienda a la organización fortalecer la participación y comunicación. Para ello se sugiere revisar los canales de participación y comunicación actuales y fortalecerlos por medio de estrategias como la consulta a los trabajadores de tal forma que se disponga de espacios para que el personal del nivel estratégico, táctico y operativo exprese

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
|  | INFORME DE AUDITORIA | Código: FT-EC-16-05 |
| | | Versión: 5 |
| | | Fecha Aprobación: 19/06/2018 |
| | | Página 20 de 20 |

opiniones, necesidades, intereses e ideas para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Con el fin de fortalecer el Aprendizaje organizacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se recomienda identificar y sistematizar las buenas prácticas que tiene el IDEP frente a la SST, las cuales deben ser socializadas y divulgadas a los servidores y así mismo alinearlas con la parte del análisis estratégico del Sistema.
- Se recomienda socializar el presente Informe con la Alta Dirección y los Actores Claves del SGSST (Comité de COPASST), con el fin de que conozcan el estado actual del sistema y se tomen las acciones de mejora a que haya lugar, para cumplir con la implementación del SG-SST oportunamente dentro de los plazos que determina la Resolución 1111 de 2017.
- Actualizar los expedientes correspondientes a la liquidación de nómina mensual, de conformidad con las tablas de retención documental.

(Original Firmado)

HILDA YAMILE MORALES LAVERDE

Jefe Oficina Control Interno

| | Nombre / Cargo | Firma |
|--|--|-------|
| Aprobó y Revisó | Hilda Yamile Morales Laverde, Jefe Oficina Control Interno | |
| Elaboró | Hilda Yamile Morales Laverde, Jefe Oficina Control Interno | |
| | Alix del Pilar Hurtado Pedraza, Técnico OCI | |
| | Sandra Milena Bonilla Rodríguez, Profesional Apoyo Contratista OCI | |
| <i>Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes</i> | | |