



**RECTORÍA  
OFICINA DE CONTROL INTERNO  
SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN, PLAN DE MEJORAMIENTO Y MAPA DE RIESGOS  
DE GESTIÓN  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – GTH.**

## **1. Presentación**

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Plan de trabajo 2024 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y en cumplimiento del rol de seguimiento conferido por la Ley 87 de 1993, en concordancia con el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, con observancia de los lineamientos establecidos en la Circular 05 de 2005 de la Comisión Nacional del Servicio Civil C.N.S.C., en el Artículo 75 del Acuerdo 006 de 2006 y en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, determina “Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.

Lo anterior, acorde con lo reglamentado en el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.7. *“Relación administrativa y estratégica del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces. (...) PARÁGRAFO 1º. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal al representante legal de la entidad y al comité de coordinación de control interno y/o comité de auditoría y/o junta directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando éste lo requiera (...); al igual que el contenido el artículo 2.2.21.5.3 “De las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control (...).”*

El presente documento registra los resultados de la verificación de las acciones formuladas para contrarrestar las causas de los hallazgos contenidos en el Plan de Acción y Mejoramiento, Riesgos de Gestión del proceso de Gestión de Talento Humano – GTH; de igual manera, se hizo la valoración por parte de la Oficina de Control Interno a partir de las evidencias aportadas por la dependencia.

Los planes de acción, planes de mejoramiento y mapas de riesgo de gestión se constituyen como el instrumento de planeación, que permite ejecutar actividades para alcanzar los objetivos estratégicos contenidos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), en este caso vigencia 2020-2024.

## **2. Evaluación componente plan de acción**

En atención al seguimiento evaluativo del plan de acción y de acuerdo con el consolidado enviado por la Oficina de Desarrollo y Planeación, el proceso de Gestión de Talento Humano no cuenta con metas para la vigencia 2023, por lo tanto, este componente no aplica.



### 3. Componente plan de mejoramiento.

Dentro de la verificación que se realizó como parte del componente, se observó que, el proceso de Gestión de Talento Humano, no cuenta con hallazgos abiertos derivados de auditorías de control interno. Por ello no aplica este ítem.

### 4. Verificación Mapa de Riesgos de Gestión.

Se procedió a verificar el aplicativo ISOLUCION para evidenciar si el Centro de Lenguas tiene riesgos asociados, verificado el aplicativo se pudo observar que no tienen riesgos de gestión.

RIESGOS	CONTROLES
GTH-1	2
GTH-2	1
GTH-3	2

Para el riesgo de gestión No. 1 “*Posibilidad de pérdida Económico por sanciones disciplinarias de los Entes de Control debido a vinculación de personal, sin los requisitos mínimos exigidos*”.

La identificación y controles implementados para la gestión del riesgo son adecuados, en tanto reconocen las responsabilidades del profesional y el Subdirector de Personal, frente a la verificación de requisitos a través del instrumento que se encuentra en el marco del Sistema de Gestión Integral. Luego de la implementación de controles, el riesgo residual continúa teniendo un impacto moderado, pero la posibilidad de ocurrencia baja.

En lo que tiene que ver con el riesgo de gestión No. 2 “*Posibilidad de pérdida Económico por sanción y/o multa por Entes de Control a la UPN debido a Incumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*”.

Considerando la Resolución No. 812 de 2023 por el cual se crea el Grupo Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo SST en la Universidad Pedagógica Nacional, este riesgo que inicialmente pareciera ser competencia de dicho Grupo, obedece al alcance de responsabilidades de la Subdirección de Personal, por lo que se recomienda ajustarlo, en tanto la causa raíz se enmarca tanto en los estándares mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, como al derecho constitucional, legal y reglamentario que aplica a los trabajadores.

Por otro lado, para el riesgo de gestión No. 3 “*Posibilidad de pérdida Económica por suministro de entrega de información inconsistente o errada debido a manipulación inadecuada de las diferentes variables que hacen parte del proceso de talento humano*”.



Por una  
*Convivencia*  
induyente y en paz.



De acuerdo con la Guía de Administración de Riesgo del DAFP Vrs.06, la estructura para la redacción del riesgo incluye, impacto ¿Qué? + causa inmediata ¿Cómo? + causa raíz ¿Por qué? El riesgo GTH\_03 no es lo suficientemente claro, en tanto, no es fácil interpretar cuál es su alcance, es decir, se presume existe la posibilidad de una pérdida económica, por suministro de entrega de información inconsistente o errada, pero no se conoce a quien se entrega esa información, y la causa raíz presenta ambigüedad, al referirse a diferentes variables, pero no define a que se refiere en el marco del proceso de gestión de talento humano.

Asimismo, frente a las medidas de respuesta, se incluye *reducir-transferir*, para lo cual se requiere determinar la misma claridad que se demanda para la identificación y análisis del riesgo, dado que no es claro a quien se debe transferir.

### Conclusiones y Recomendaciones:

Al verificar la evaluación del riesgo de gestión No. 3, la actividad se realiza al menos, una vez al año, de ahí que la probabilidad de ocurrencia sea baja. Sin embargo, se identifica que tiene un impacto mayor, y que aun cuando se implementen los controles, el riesgo residual continua con la misma calificación, de lo cual se puede interpretar, que es un asunto que puede comprometer el cumplimiento de los objetivos institucionales y que se presenta una vez al año, por lo que es posible, a la luz de la identificación y análisis del riesgo, ser más específico y así poder determinar si se requieren implementar otros controles para reducir el riesgo residual.

Por otro lado, se valora la disposición y colaboración demostrada para atender las solicitudes para realizar por esta oficina para el seguimiento, un aspecto que es relevante para la Oficina de Control Interno.

Finalmente, se insta al equipo de trabajo evaluar la posibilidad de crear nuevos riesgos de gestión, para ello es importante analizar el siguiente documento: *Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6*, con ello determinar la probabilidad de existan riesgos fiscales.

Cordialmente,

  
**YESID HERNANDO MARÍN CORBA**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboro: Yanneth Milena Guaca Arias  
Fecha: 09/08/2024

Aprobó: Yesid Hernando Marín Corba  
Fecha: