

INFORME No. 12 DE 2024 GESTIÓN TALENTO HUMANO Y COMPONENTE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO NORMATIVA

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento el objetivo del proceso el cual es *Gestionar de manera integral el talento humano, de acuerdo con las competencias requeridas por la Entidad y el modelo de felicidad laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales de conformidad con el marco legal aplicable y el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión*. Asimismo, evaluar la gestión y resultados alcanzados del Sistema de Control Interno (SCI) articulado con el MECI alineado al MIPG (1ra Dimensión, Política y Planes de Integración) (Decreto 1499 de 2017), en concordancia a la Circular Básica Jurídica CBJ, Circular Externa 029 de 2014 de la SFC, CE 008 de 2023 por la cual sustituyó la Parte I, Título I, Capítulo IV de la CBJ 029 de 2014, frente al proceso de Gestión del Talento Humano. Asimismo, verificará el desarrollo y ejecución de la gestión de la mejora continua al componente Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), implementado en Caja Honor, basados en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 y la norma NTC-ISO 45001:2018, teniendo en cuenta la normatividad aplicable vigente y las mejores prácticas con el fin de identificar aspectos relevantes y oportunidades de mejora; en pro del logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo del sistema de Gestión Integrado en el marco de MIPG.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Las actividades ejecutadas se direccionaron al cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Evidenciar el cumplimiento y mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015, y las brechas identificadas frente a la norma NTC-ISO 45001:2018.
- Evidenciar las acciones realizadas por el proceso frente al informe de Auditoría anterior.
- verificar metodologías y parámetros utilizados en la formulación de políticas estratégicas que contribuyan con la misión institucional para el desarrollo del personal.
- Verificar la efectividad de los controles diseñados en los mapas de riesgos del proceso auditor.

2. ALCANCE

Esta auditoría evaluará, el cumplimiento de las obligaciones del proceso de *Gestión del Talento Humano, el cual inicia con la gestión del cubrimiento de las vacantes para la provisión de los cargos de la planta de personal, su permanencia, el fortalecimiento de las competencias, el bienestar integral y la implementación de*

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

condiciones de salud y seguridad en el trabajo, finalizando con la desvinculación, los sistemas de información que soportan la gestión del ARTAH; lo cual contemplará la gestión y resultados del periodo del 1-08-2023 al 31-03-2024.

3. METODOLOGÍA

De conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y fundamentadas en la reglamentación aplicable, se efectuó la evaluación al proceso de Gestión del Talento Humano y del componente normativo SGSST, considerando los siguientes aspectos:

- Entendimiento de las principales actividades al proceso de Gestión del Talento Humano
- Entendimiento de la normatividad tanto interna como externa aplicable al proceso de Gestión del Talento Humano.
- Lectura de los informes de auditoría anteriores realizados al proceso de Gestión del Talento Humano.
- Verificación de la apropiación de la política de integridad, valores de los servidores públicos y las acciones implementadas para el cumplimiento de estos.
- Verificación mapa de riesgos, causas y controles del proceso del ARTAH, que permitan establecer el cumplimiento de la normativa y regulaciones aplicables a la Entidad en este proceso.
- Pruebas de recorrido en sitio y/o virtual por Teams con entrevistas con los funcionarios responsables del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Realización de muestreo aleatorio de información relevante con el fin de verificar el cumplimiento de las dimensiones y políticas establecidas en el MIPG V5 de 2023 entre otros conceptos relevantes.
- Análisis y corroboración de la información soporte entregada por los funcionarios entrevistados.
- Documentación de los resultados de la evaluación en papeles de trabajo.
- Identificación y presentación de oportunidades de mejoramiento. Todo lo anterior, en concordancia con los Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, CE 029 de 2014, CE 008 de 2023 por la cual sustituyó la Parte I, Título I, Capítulo IV de la CBJ 029 de 2014, Ley 87 de 1993, Decreto 943 de 2014 MECI y Decreto 1499 de 2017 MIPG.
La eficiencia y eficacia de las operaciones que se realizan en el proceso.
- Verificar a través del desarrollo de los procedimientos el diseño y efectividad de los mecanismos de control para prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes tanto internos como externos.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

- Evaluar los mecanismos de control, con el fin de determinar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información.
- Evaluar la gestión y desempeño frente al SGSST.
- Establecer y retroalimentar al Jefe del Área y su equipo de trabajo, sobre las oportunidades de mejoramiento y planes de acción que deban implementarse, documentando las acciones que haya a lugar.

4. MARCO NORMATIVO

4.1. Normativa Externa

- **Ley 9 de 1979** del Congreso de la República, por el cual se establece la obligación de contar con un programa de salud ocupacional en los lugares de trabajo.
- **Resolución 2400 de 1979** del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- **Decreto 2177 de 1989** del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- **Ley 100 de 1993** del Congreso de la República, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto Ley 1295 de 1994** del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Art 63.
- **Ley 776 de 2002** del Congreso de la República, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 1010 de 2006** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. artículo 2. Ley 2209 de 2022 *por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.*
- **GTC-45: 2010.** ICONTEC Guía Técnica Colombiana para la identificación y valoración de riesgos en Seguridad y Salud ocupacional.
- **Ley 1562 de 2012** del Congreso de la República, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

- **Ley 1581 de 2012** del Congreso de la República, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- **Ley 1616 de 2013** del Congreso de la República, por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1712 de 2014.** Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional
- **Decreto 1477 de 2014** del Ministerio de Trabajo, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
- **Decreto 943 de 2014** Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- **Circular Externa 029 de 2014 Parte I, Título I, Capítulo IV – SFC** actualización CE 008 de 2023 SFC.
- **Decreto 1072 de 2015** del Ministerio de Trabajo. Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. **Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, del DAFP versión 05 de marzo 2023.
- **Decreto 612 de 2018** *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*
- **Resolución 312 de 2019** del Ministerio de Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resolución 7870 de 2022** “Por la cual se emite y adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la información, Seguridad Digital, Ciberseguridad y Continuidad de los Servicios Tecnológicos en las Unidades Ejecutoras o Dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional y entidades ...”
- **Resolución 3077 de 2022** del Ministerio de trabajo *Por la cual adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.*
- **Ley 2306 de 2023** Ministerio de Hacienda y Crédito Público “Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.” artículo 7 *Flexibilidad en el horario laboral.*
- **Ley 2297 de 2023** “Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos,

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.”

- **Resolución Reglamentaria Orgánica 0063 del 2023**, por la cual se reglamenta la rendición de información por parte de las entidades o particulares que manejen fondos o bienes públicos, en todos los niveles administrativos y respecto de todo tipo de recursos públicos, para la vigilancia y el control fiscal de las finanzas y contabilidad pública. Título VI capítulo II Reporte de Información (Categoría CGR Personal y costos plataforma CHIP).
- **Resolución Reglamentaria Ejecutiva 130 del 2024** por la cual autoriza la apertura de la Categoría CGR personal y costos del consolidador de hacienda e información pública – CHIP.
- **Circular 026 de 2023** del Ministerio del Trabajo “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ en el ámbito Laboral.
- **Circular 061 de 2023** modificación del manual operativo del programa estado joven: Prácticas laborales en el sector público.
- **Circular 093 de 2023** del Ministerio del Trabajo establece el calendario para el registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST.
- **Circular 012 de 2024** del Ministerio del Trabajo Acciones de promoción y prevención SST establece acciones de promoción y prevención en riesgos laborales en el marco de los efectos del fenómeno del niño.
- **NIA-500** “evidencia de auditoría” y **NIA-530** “muestreo de auditoría”.
- **Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna 2120 – Gestión de Riesgos, 2130 – Control 2130.A1 la actividad de auditoría interna debe evaluar la adecuación y eficacia de los controles en respuesta a los riesgos de gobierno, operaciones y sistemas de información de la organización..., 2200- Planificación del Trabajo.**

4.2. Normatividad Interna

- **Resolución 569 de 2016**, por la cual se adopta el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 300 de 2018**, por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 728 de 2018** Por medio del cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la administración del Talento Humano de empleados

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

- **Resolución 105 de 2019**, por medio del cual se establece el Plan Piloto del Teletrabajo en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 576 de 2019**, por la cual se crea el Comité de Seguridad Vial de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones
- **Resolución 609 de 2019** Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 728 de 2018 en sus artículos 15,30,35,42,46 y 55 y las demás disposiciones que le sean contrarias.
- **Resolución 386 de 2019** “Por medio de la cual se implementa la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía”
- **Resolución 275 de 2020**, por la cual se da aplicación al procedimiento para adoptar el Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores Oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 561 de 2020**, por medio de la cual se implementa el teletrabajo en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 748 de 2021** Por la cual se modifica la Resolución 728 de 2018, en sus artículos 6,7,8 y15 y la Resolución 609 de 2019 artículo 1 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 105 de 2021** “Por la cual se modifica la Reglamentación de Prima Técnica en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.”
- **Instructivo 002 de 2021**, por el cual se actualizan las responsabilidades y autoridades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Instructivo 03 de 2021**, por el cual se establecen acciones y controles para fortalecer las políticas institucionales de trabajo seguro y saludable, para preservar la vida y la salud, orientadas a mitigar y prevenir la posibilidad de contagio entre los funcionarios, afiliados y el público en general de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en cumplimiento de las disposiciones del Gobierno Nacional para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado.
- **Resolución 4272 de 2021** Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
- **Resolución 084 de 2022** “Por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones.”
- **Resolución 577 de 2022** “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía”

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

- **Decreto 077 de 2022** “Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.”
- **Manual sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**, código: TH-NA-MA-005 versión 03 del 20 de septiembre de 2022.
- **Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales** código: TH-NA-MA-003 versión 13 del 02-02-2023.
- **Manual de Convivencia Laboral** código: TH-NA-MA-004 versión 6 del 27-07-2021.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

5.1 Verificación Plan Estratégico Talento Humano

De acuerdo con la revisión realizada por parte de la OFCIN al proceso ARTAH, se evidenció que se realizó el cargue en la página web de la Entidad del plan estratégico de talento humano 2024, así como la formulación del mismo en cumplimiento a lo establecido en el “Decreto 612 de 2018 numeral 2.2.22.3.14 *Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan...()* y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el **31 de enero de cada año**”. Sin embargo, se observó que el documento cargado en la página web Caja Honor no cumple con los requisitos establecidos desde el proceso de planeación y lo relacionado con la Guía Elaboración de Documentos y Registros código GE-NA-GU-001 versión 16 de fecha 21-10-2019 numeral 2.5 *Políticas de Operación* el cual refiere “*Los documentos (caracterizaciones, manuales, procedimientos, guías, formatos, **planes**, códigos, matrices) deben ser controlados a través del Listado Maestro de Control de Documentos del sistema de información ISOLUCION*” **negrita fuera de texto**. De acuerdo con lo anterior, y como se observa en la figura 1 el plan estratégico de talento humano no cuenta con la codificación establecida en GE-NA-GU-001 o en su defecto con el formato GE-NA-FM-069 versión 7 fecha de aprobación 20-06-2024 determinado para el registro de los planes formulados por los procesos, de igual forma al consultar la pestaña de informes no se observó el seguimiento realizado al I trimestre 2024.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2692-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079



Figura 1 Plan Estratégico de Talento Humano e informes seguimiento plan estratégico TH I trimestre 2024. Consultado el 25-04-2024. Fuente <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2019.aspx> Talento Humano 2024.

Asimismo, se evidenció que en la discriminación demográfica relacionada se presentan las siguientes inconsistencias en la información así:

**Tabla 1 Comparativo Plan Estratégico de Talento Humano vs verificación base de datos ARTAH
Cruce Género**

REPORTE POR GÉNERO					
ASPECTO	PETH 2024 Pág. Web	PORCENTAJE	DIFERENCIA	PORCENTAJE	VERIFICACIÓN OFCIN
FEMENINO	228	62%	-1	63%	229
MASCULINO	138	38%	1	37%	137
TOTAL	366	100%	0	100%	366

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y Base Datos_31122023 suministrada por correo electrónico del 5-06-2024.

**Tabla 2 Comparativo Plan Estratégico de Talento Humano vs verificación base de datos ARTAH
Cruce Edades**

REPORTE POR EDADES			
ASPECTO	PETH 2024 Pág. Web	DIFERENCIA	VERIFICACIÓN OFCIN
Mi primer empleo 18-28 años	62	4	58
Joven 29-35 años	91	0	91
Adulto joven 36-55 años	97	-83	180
Adulto >56 años	153	116	37
TOTAL	403	37	366

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y Base Datos_31122023 suministrada por correo electrónico del 5-06-2024.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

**Tabla 3 Comparativo Plan Estratégico de Talento Humano vs verificación base de datos ARTAH
Cruce Cargos**

REPORTE POR CARGOS			
ASPECTO	PETH 2024 Pág. Web	DIFERENCIA	VERIFICACIÓN OFCIN
Funcionario público	13	0	13
Profesional Especializado	52	-5	57
Profesional Universitario	207	0	207
Técnico	67	1	66
Asistencial	23	0	23
TOTAL	362	- 4	366

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y Base Datos_31122023 suministrada por correo electrónico del 5-06-2024.

Para la información relacionada en la tabla 1 reporte por género, se observó que los datos reportados difieren con respecto a lo verificado en la *base datos_31122023* suministrada por el Área de Talento Humano a través de correo electrónico del 5-06-2024, asimismo, en la tabla 2 reporte por edades y tabla 3 reporte por cargos presentan diferencias significativas como se muestra en la tabla 2 en la segregación por edad que incluye las categorías de (mi primer empleo, joven, adulto joven y adulto) se presenta una diferencia de 37 personas más frente al total de 366 funcionarios de planta para la vigencia 2023. De igual forma en la relación de la tabla 3 cargos la diferencia presentada es 4 cargos por debajo de la planta de personal.

Por lo anterior y conforme a las diferencias encontradas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 se realiza la siguiente:

Oportunidad de Mejora Correctiva 1

La Oficina de Control Interno – de ahora en adelante OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH realizar las correcciones pertinentes en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 que se encuentra cargado en la página web de la Entidad, así como realizar una autoevaluación y revisión de la documentación como de los controles establecidos en el área, toda vez que se evidenciaron inconsistencias en la información reportada en la página web de la Entidad frente a la evidenciada en la base de datos, asimismo, no cumple con los requisitos establecidos desde el proceso de planeación y lo relacionado con la Guía Elaboración de Documentos y Registros código GE-NA-GU-001 versión 16 de fecha 21-10-2019 numeral 2.5 *Políticas de Operación* el cual refiere “*Los documentos (caracterizaciones, manuales, procedimientos, guías, formatos, **planes**, códigos, matrices) deben ser controlados a través del Listado Maestro de Control de Documentos del sistema de información ISOLUCION”* **negrita fuera de texto**. Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Así como dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.

5.1.1 Informes de seguimiento plan estratégico de talento humano

Con respecto a los seguimientos realizados trimestralmente por parte de ARTAH, se observó que de acuerdo con la formulación establecida para el 2023 se realizaron los seguimientos al Plan Estratégico de Talento Humano en lo correspondiente al III y IV trimestre de la vigencia 2023, sin embargo, no se observó el informe correspondiente al I trimestre del 2024 como se evidencia en la figura 2.



Figura 2 Plan Estratégico de Talento Humano e informes seguimiento plan estratégico TH informes 2023. Consultado el 25-04-2024. Fuente <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2019.aspx> Talento Humano 2024.

Ahora bien, al revisar el avance de los informes denominado Avance I trimestre 2024 enviado por el área se evidenció los avances correspondientes al plan estratégico de talento humano desagregados en slide con cada uno de los temas relacionados como por ejemplo: Evaluación de desempeño, es de anotar que al 26-06-2024 se consultó nuevamente la página web de la Entidad y se evidencia que cargaron el documento seguimiento I trimestre 2024 del plan estratégico de talento humano con los avances correspondiente frente a las actividades planteadas en la formulación del mismo. Por consiguiente, la OFCIN realiza la siguiente:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Oportunidad de Mejora Correctiva 2

La OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH en coordinación con OAPLA realizar el cargue de los informes de seguimiento del I trimestre de 2024 en la página web de la Entidad y los demás que correspondan, una vez sean entregados por el Área de Talento Humano y en cumplimiento del tiempo establecido, con el fin de no generar un impacto negativo al proceso encargado, asimismo, se contemple la realización de un cronograma donde se establezcan los informes que se deben cumplir de acuerdo con el marco normativo así como que se evidencie la periodicidad de entrega y medio de comunicación, toda vez que se evidenció en el desarrollo de la auditoría que no se encontraba con el respectivo informe de seguimiento como se observa en la figura 2, por otro lado, se recomienda a SUADM - ARTAH realizar una revisión de la documentación a cargo de talento humano con el fin de cumplir con los principios de seguridad de la información como son integridad y disponibilidad de la información asimismo, evaluar los controles establecidos en el área referentes control de la información que se publica en la página web de la Entidad. Por lo anterior, se identificó el RO35

información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyó parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - es y/o normativas aplicables a la entidad, CA148

financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad, 199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Así como dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.

5.1.2 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Se evidenció en respuesta del Área de Talento Humano – ARTAH del 23-05-2024 la *matriz GETH Autoevaluación 2023* donde se observó una calificación de 89.7 referenciado en la figura 3 ubicando el nivel de madurez *Consolidado*, asimismo al consultar el diligenciamiento de la matriz se encontró que en la casilla de *periodo de análisis* no se establece una fecha determinada, sino que se coloca *al día* lo que no permite llevar una trazabilidad de la información evaluada en un periodo de tiempo.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

De igual forma en la columna de observaciones relacionada en la figura 3 se observó que en lo correspondiente con los componentes como son *planeación, ingreso, desarrollo y capacitación* se evidenció que las actividades que se encuentran con un porcentaje por debajo de 90 no cuentan con la descripción del porqué de este puntaje, lo que hace que la información analizada solo quede en conocimiento del profesional que realiza el autodiagnóstico y no en conocimiento de toda el área. Asimismo, con lo referente al plan de acción generado a partir de los resultados obtenidos de la calificación de la matriz GETH se visualizó que la ruta de calidad obtuvo el puntaje más bajo con referencia a las rutas de la creación de valor, por lo tanto, al detallar el plan en su totalidad este contempla las actividades relevantes a evaluar, sin embargo, al observar el plazo para el cumplimiento este se encuentra proyectado a un año.

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO									
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL				
					89,7				
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				1. Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad, conocer su entorno, y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método absoluto de manejo de la normatividad vigente	0 - 20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad. 21 - 40 Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad. 41 - 60 Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad. 61 - 80 Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad. 81 - 100 Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula con la planeación estratégica de Talento Humano.	A/día	90	Nota: en la valoración valida en el ítem de Talento Humano 2022-2025, en cuanto al 80% de personal nuevo. Se ha mencionado y efectuado el análisis de la vigencia en la normatividad.



modelo integrado de planeación y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	90
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Figura 3 Información suministrada por ARTAH a través de correo electrónico del 23-05-2024 Fuente: Matriz GETH Autodiagnóstico 2023.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Por lo anterior la OFICN recomienda:

Recomendación 01

La OFICN recomienda a SUADM – ARTAH establecer estrategias que permitan llevar el seguimiento de cada una de las actividades establecidas en el plan de acción producto del diligenciamiento del GETH, con el fin de obtener acciones eficientes para la mejora continua del proceso y de esta forma fortalecer la gestión estratégica del talento humano y dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*.

5.1.3 Evaluación de Desempeño

El 21-05-2024 se realizó la prueba de recorrido gestión de talento humano verificando el procedimiento evaluación de desempeño del personal con código TH-NA-PR-004 versión 14 del 14-04-2021, el cual se comparó frente a lo observado en la auditoría 23 de 2023, donde se evidenció que no se realizó la actualización del procedimiento como se observa en la figura 4, por lo anterior, se sigue presentando la diferencia de los parámetros de calificación descritos en el procedimiento con los utilizados en el formato evaluación del desempeño código TH-NA-FM-034 versión 22 de fecha 28-06-2023. Asimismo, no se realizó la actualización de la normatividad correspondiente para el presente procedimiento.

Gr	Proceso	Codigo	Titulo Documento	L M D	Fecha
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TH-NA-PR-004	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL		

Figura 4 Pantallazo Isolucion procedimiento Evaluación del desempeño del personal TH-NA-PR-004 consultado el 21-05-2024 Fuente: Isolucion 2024.

Por otra parte, con lo relacionado en el numeral 3.14 revisar y analizar las evaluaciones del procedimiento evaluación de desempeño, se verificó con la profesional a cargo la cantidad de evaluaciones de desempeño desarrolladas para la vigencia 2023, donde se informó que se contaba con 367 funcionarios de los cuales a II semestre de 2023 se desarrolló la evaluación a 240 que equivalen al 65.4%, conforme a lo registrado en el plan de acción institucional reporte del I trimestre de 2024 asimismo, 127 funcionarios no presentaron la evaluación de desempeño lo que corresponde al 34.6% de personal, por lo anterior la OFICN, evidenció que mediante la prueba de recorrido con el proceso auditado del 21-05-

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

2024 que se incumplió con el plazo establecido en el plan estratégico de talento humano, toda vez que se dio como plazo máximo para su realización el 2-02-2024.

De igual forma, se realizó el seguimiento de las gestiones realizadas por ARTAH frente al incumplimiento del plazo establecido a lo que el proceso suministro evidencia de los correos electrónicos enviados el 7 y 21 de mayo respectivamente con la relación de funcionarios faltantes en el desarrollo de la respectiva evaluación y con plazo de 31 de mayo 2024 para su diligenciamiento de los cuales 105 hacen parte del grupo de funcionarios faltantes de presentar la evaluación de desempeño y 12 corresponden a evaluación de periodo de prueba los soportes reposan en el archivo de gestión de la OFCIN, asimismo, la funcionaria informó que los 10 funcionarios restantes tiene novedad estado “retirado” durante el desarrollo de la evaluación.

Por lo anteriormente expuesto la OFCIN generó la Oportunidad de Mejora correctiva 3.

Oportunidad de Mejora Correctiva 3

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la actualización pertinente del procedimiento evaluación de desempeño del personal con código TH-NA-PR-004 versión 14 del 14-04-2021 toda vez que se evidenció que la metodología de medición no corresponde a la utilizada en el formato evaluación del desempeño código TH-NA-FM-034 versión 22 de fecha 2 revisión detallada de los formatos asociados en el procedimiento puesto que se encontraron documentos que ya no están vigentes en el repositorio de documentos controlados, igualmente, se contemplen estrategias que permitan llevar un seguimiento exhaustivo del personal que cumple el periodo para realizar la evaluación de desempeño, evaluación periodo de prueba, así como discriminar el personal denominado como trabajadores oficiales y empleados de libre nombramiento y remoción con el fin de determinar la aplicación de la respectiva evaluación, asimismo, cumplir con los tiempos establecidos en el plan estratégico de talento humano así como lo descrito *en planear salidas* asociado a los riesgos del proceso y caracterización donde se evidenció que se materializó *el incumplimiento en la Evaluación de desempeño y/o Evaluación periodo de prueba, que impacta directamente en los planes de capacitación y los beneficios a lo que tiene derecho el funcionario desde bienestar* así como el plan de acción del proceso y dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.8.1.1, artículo 2.2.8.1.7 y la Política de Talento Humano en el lineamiento en materia de evaluación del desempeño del talento humano. Por lo anterior, se identificó el RO05 Fallas en los sistemas de Información cuya causa CA005 Falta de actualización de los procedimientos, incumplimiento de la normativa, con el control asociado CO015 cumplimiento de los procedimientos del proceso, CO199 Control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano, así como el RO35

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - cumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar información crítica que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.

Recomendación 02

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH estudiar la posibilidad con la Oficina Asesora de Planeación de reformular el indicador *Evaluación de Competencias mencionado* en la figura 5, toda vez que al analizar la información se observó que no se contempló la totalidad de los funcionarios para este cálculo por lo que no permite establecer si se consiguió los objetivos propuestos. Asimismo, evaluar la posibilidad de incorporar un indicador asociado al cumplimiento de la Evaluación del desempeño que permita determinar el rendimiento de los funcionarios en comparación con los objetivos propuestos por la organización en un período de tiempo establecidos y así dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.8.1.1, artículo 2.2.8.1.7 y la Política de Talento Humano y de esta forma fortalecer la gestión estratégica del talento humano y dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*.

2. DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	
Propósito del indicador	si lograe
Alineación del indicador	
Indicador o Plan	ión
Indicador	tor (%)
Fórmula de cál	idada de
(Resultados de evaluación de competencias funcionarios evalua	

Figura 5 Pantallazo formulación indicadores ARTAH consultado el 21-05-2024 Fuente: SVE 2024.

5.1.4 Código de Ética, Integridad y Conducta

Caja Honor cuenta con el Código de Ética, Integridad y Conducta con código TH-NA-CO-001 versión 16 del 27-02-2024, aprobado mediante Acta de Junta Directiva No.02 del 27 de febrero de 2024 el cual fue actualizado en cumplimiento

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
 Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

de los requerimientos establecidos en la Circular Externa 008 de 2023 por la cual sustituye la Parte I, Título I, Capítulo IV – de la CBJ 029 de 2014 SFC del numeral 3.1.1 que trata del Código de Ética y Conducta refiere: “Las EV deben tener un código de ética y conducta que incluya, como mínimo, reglas sobre: i) la gestión de conflictos de interés en los que puedan incurrir los funcionarios y administradores de la EV; ii) el uso, acceso y custodia de la información reservada; iii) el otorgamiento de incentivos por parte de la EV a los funcionarios, a los administradores y a terceros; iv) el seguimiento al cumplimiento del código; v) el procedimiento para el reporte de los incumplimientos del código por parte de los funcionarios y administradores de la entidad, incluyendo líneas y canales adoptados; vi) la divulgación del código; vii) normas de conducta; y viii) el procedimiento sancionatorio frente a su inobservancia y las consecuencias de su incumplimiento.” (SIC). Por lo anterior, el mismo cuenta con los parámetros de actuación y conducta para todos los funcionarios con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos y valores institucionales, los cuales son fundamentales y dan una orientación para las actuaciones de estos.

De acuerdo con lo evidenciado en prueba de recorrido del 21-05-2024, se observó que ARTAH realizó la capacitación *Código de ética Integridad y Conducta* la cual se encontraba vigente del 25 abril al 3 de mayo 2024 como se observa en la figura 6.



Figura 6 Pantallazo Capacitación Código de Ética Integridad y Conducta ARTAH del 25-04-2024 Fuente: correo electrónico

De igual forma, ARTAH remitió el 8-05-2024 Excel denominado *Respuestas - PRUEBA DE CONOCIMIENTO CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA - 08-05-24* donde se observó solo el diligenciamiento por parte de 78 de 372 funcionarios con las que cuenta la Entidad para la fecha evaluada, asimismo en prueba de recorrido del 21-05-2024 se consultó con la funcionaria a cargo acerca de los informes que soportan el análisis e impacto que se dio a través de la aplicación de la capacitación a lo que informó que a la fecha no se realizó informe que soportará la actividad. Por lo anterior, la OFCIN establece la siguiente:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Oportunidad de Mejora Correctiva 4

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH establecer dentro de las actividades asociadas con la Política de Gestión Estratégica e Integridad y en lo relacionado con el Código de Ética Integridad y Conducta hacer seguimiento a las capacitaciones establecidas para el conocimiento de este, toda vez que la no comprensión y apropiación del mismo puede derivar en incumplimientos frente al marco normativo, asimismo, se debe dar retroalimentación a los funcionarios frente a las brechas identificadas y fortalecer los temas que no fueron de fácil comprensión, así como dejar soporte de los informes donde se realizó el análisis de los resultados obtenidos. Por lo anterior, se identificó el RO35 – *Validación de información* donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, se requiere una revisión de los controles establecidos por el área con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría.

Aunado a lo anterior, ARTAH realizó la Ruta del Honor para el IV trimestre de 2023 en el cual se resaltaron los valores institucionales como eje de convivencia con el fin de que de los funcionarios a través de actividades lúdicas y participativas se apropien de los conceptos e interioricen como esto contribuye a la política de integridad de Caja Honor.



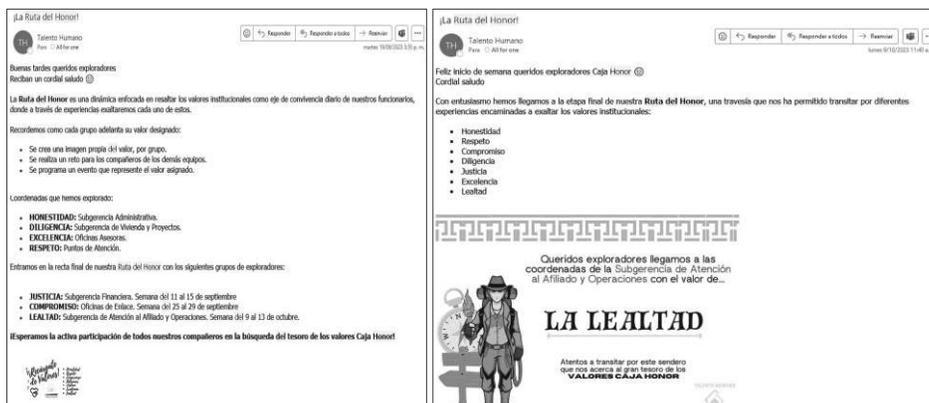


Figura 7 Pantallazo Ruta del Honor para el IV trimestre de 2023 Fuente: correo electrónico

Asimismo, para el I trimestre de 2024 el ARTAH allegó las siguientes evidencias de las actividades relacionadas con la apropiación de los valores institucionales como servidores públicos, así como lo proyectado para la realización de la ruta del honor como se evidencia en la figura 8 y se hace seguimiento en el subcomponente 6.1 *Código de Ética Integridad y Conducta: sensibilización contenida del Código*, de igual forma, se evidenció en la matriz de avance I cuatrimestre 2024 del PAAC en la actividad 6.1.4 que para el periodo mencionado se vincularon 25 funcionarios de planta de los cuales 15 realizaron el curso de integridad y conducta y se hace el seguimiento en el ARTAH ver figura 9 .

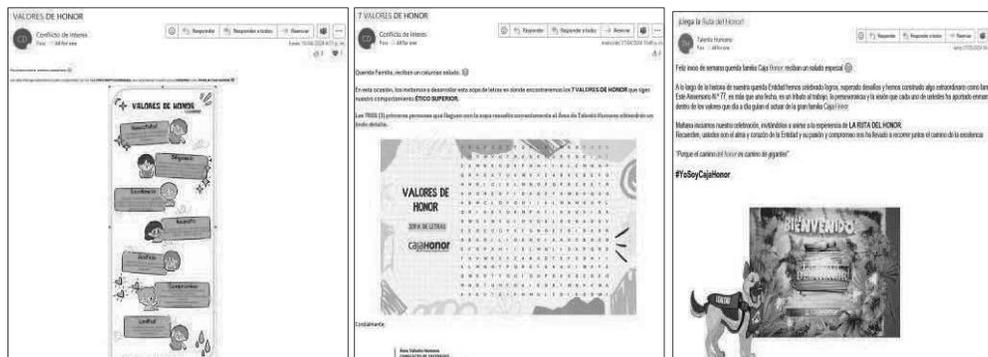


Figura 8 Valores Honor y ruta del honor para el I semestre de 2024 Fuente: correo electrónico



Figura 9 sopor



e: correo

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Por lo que la OFCIN, verificó el personal restante por presentar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción en el cual se observó que se cumplió con el tiempo establecido para su presentación realizando el seguimiento establecido en la matriz del PAAC.

Por otra parte, se informó por parte de talento humano que se utilizan herramientas informativas para la difusión de la integridad, deberes y responsabilidades de los servidores públicos como son publicación en la intranet de la inducción y reinducción con enlace de evaluación, capacitación de conflicto de interés, asimismo, frente a la pregunta ¿con que mecanismos cuenta la Entidad para prevenir, detectar y corregir las situaciones contrarias a la integridad, valores y principios? ARTAH comunicó *“que el mecanismo con el que cuenta la Entidad es el Código de Ética Integridad y Conducta donde relaciona en el numeral 15.1 los mecanismos para la atención y reporte de conflictos de interés e incumplimientos al Código de Ética Integridad y Conducta”*.

En concordancia con lo anterior, ARTAH Informó a través de correo electrónico del 23-04-2024 a la OFCIN las evidencias PAAC ARTAH “I CUATRIMESTRE” donde se observó que durante el I cuatrimestre de 2024 se reportaron 3 conflictos de interés declarados por los funcionarios a través del flujo 248 y que de acuerdo con reporte de la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo – OAGRI Excel denominado 6.2.2 Reporte flujo 248 conflicto de interés 20240425, se encuentran registrados con los radicados { , 248-01-
},
}.

Figura 10 Excel denominado 6.2.2 Reporte flujo 248 conflicto de interés 20240425 Fuente: correo electrónico remitido por OAGRI 25-04-2024.

Ahora bien, al realizar la revisión de las gestiones realizadas tanto por el Área de Talento Humano como por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo se observa que se realizó el 17-04-2024 los memorandos internos 18-01-20240417000774 y 18-01-20240417000775 en los cuales se comunica el personal mencionado en la figura 10 y relacionados en la figura 11. Así como el 30-08-2023 la OAGRI remitió

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

memorando interno 18-01-20230830001727 con asunto de *Seguimiento a los casos de conflicto de interés declarados en la Entidad* como se observa en la figura 12.

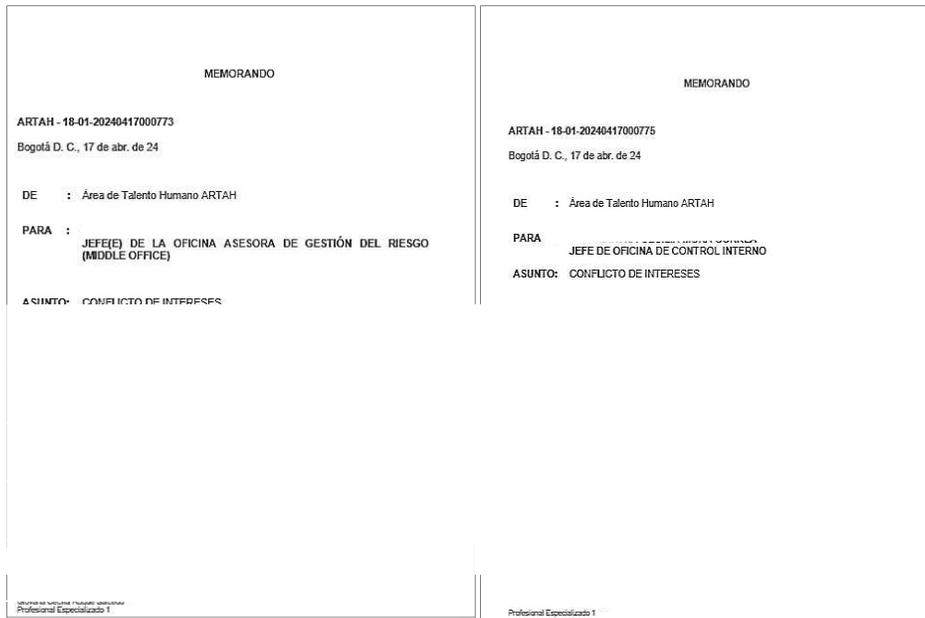


Figura 11 pantallazo memorando interno de asunto Conflicto de interés 17-04-2024 Fuente: Gestor documental

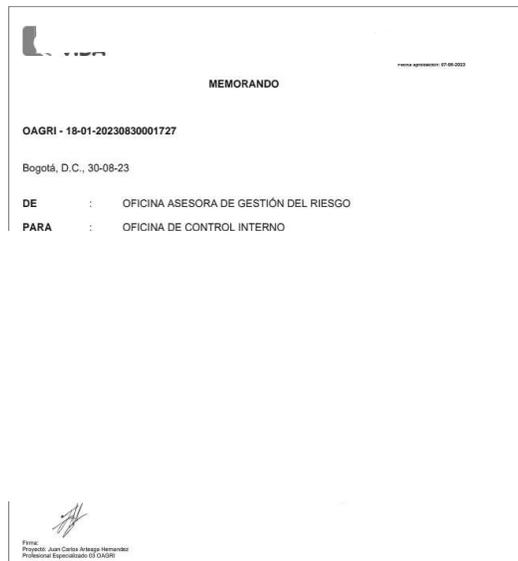


Figura 12 pantallazo memorando interno de asunto seguimiento casos de conflicto de interés declarado en la Entidad de fecha 30-08-2023 Fuente: Gestor documental

Por consiguiente, se evidenció por parte de la OFCIN, que frente al numeral 11.4 del trámite posterior a la Declaración del conflicto de intereses del Código de Ética Integridad y Conducta de fecha 27-02-2024 se realizó el seguimiento por parte de la OAGRI y se documentó la decisión a través de comunicado interno.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - **contactenos@cajahonor.gov.co**
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Recomendación 03

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH en coordinación con OAGRI implementar o establecer fechas de corte para realizar el seguimiento oportuno de los casos declarados de conflicto de interés toda vez que se evidenció que en los reportes declarados en enero, febrero y marzo respectivamente se dio respuesta tanto por ARTAH como por OAGRI en el mes de abril. Lo anterior, con el fin de contribuir con el fortalecimiento del numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano* y dar cumplimiento a cabalidad del Código de Ética Integridad y Conducta de fecha 27-02-2024.

De igual forma, ARTAH informó que realizó presentación de la política de Talento Humano en reunión general del mes de marzo en la cual dio a conocer los lineamientos encaminados al cumplimiento de los objetivos institucionales.



POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se encuentra comprometida con **seleccionar** colaboradores idóneos, con criterios de objetividad, mérito y competencias. Fomentará la diversidad e inclusión, proporcionando oportunidades para la **formación** y desarrollo profesional orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales, la implementación de iniciativas que mitiguen el riesgo **de rotación** y la promoción de un estilo de vida saludable, segura, y productiva.



Figura 13 Pantallazo presentación Política de Talento Humano marzo 2024 Fuente: información remitida por ARTAH

5.1.5 Ambiente Laboral

Con respecto al periodo auditado 01-08-2023 al 31-03-2024 ARTAH informó que a través de correo electrónico de fecha 2-11-2023 se remitió encuesta diseñada para medir el Ambiente Laboral. Asimismo, compartió documento respuesta AUDITORIA CI 2024.pdf enlace Resultados Ambiente Laboral CAJA HONOR 2023.pptx (sharepoint.com) en donde se observó que se desarrolló a través de 2 etapas, en la primera etapa se evaluó a 7 grupos focales como se muestra en la figura 15, con un resultado de 85% y la segunda etapa respuesta masiva 89% que corresponde a 277 funcionarios con un porcentaje de 74% del 100% que en comparación con la valoración precedente realizada por Great Place To Work – GPTW donde se obtuvo un índice de Ambiente Laboral de 85.9% para el año 2022 se observó un avance frente a los componentes evaluados, de igual forma se observó dentro de la presentación de resultados el plan de acción sugerido tanto para los grupos identificados con situaciones convivenciales como trabajo para

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

líderes – fortalecimiento y desarrollo de habilidades adaptativas, asimismo en prueba de recorrido la funcionaria informó que se lleva el seguimiento al plan de trabajo y se realiza análisis del mismo.

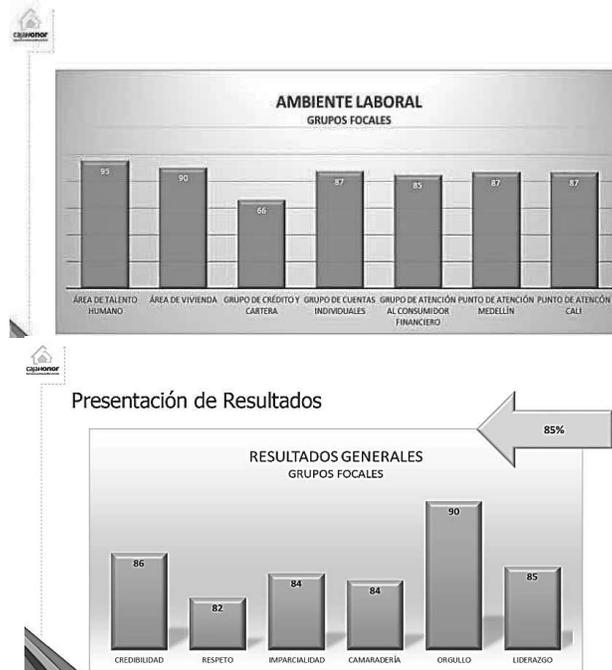


Figura 15 Pantallazo Resultados Ambiente Laboral grupos focales Fuente: enlace Resultados Ambiente Laboral CAJA HONOR 2023.pptx (sharepoint.com).

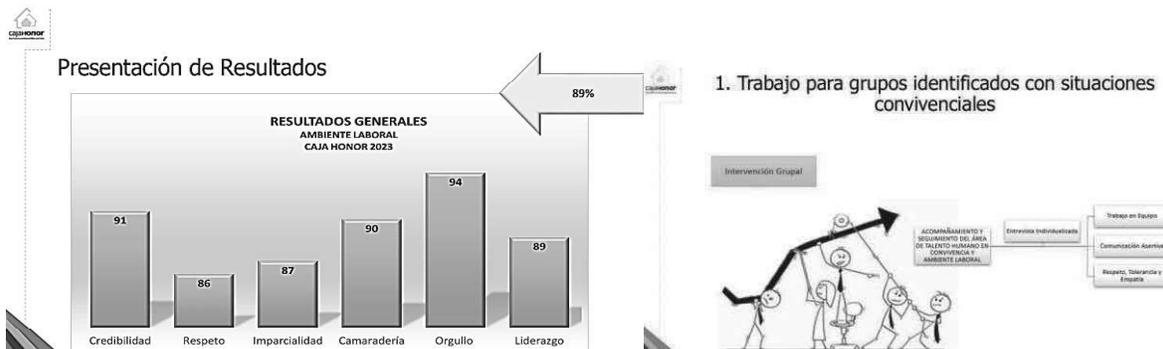


Figura 16 Pantallazo Resultados Ambiente Laboral prueba masiva Fuente: enlace Resultados Ambiente Laboral CAJA HONOR 2023.pptx (sharepoint.com).

Sin embargo, se evidenció en prueba de recorrido del 21-05-2024 que la información referente al seguimiento del plan de trabajo tanto para grupos identificados como la de líderes se encuentra en carpetas físicas, de igual forma al comparar los resultados presentados con respecto a lo diligenciado en el PAP del III trimestre de 2023 se observó lo siguiente:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Fecha	Meta	Valor
Dic 31/Dic/2023 23:59	100.00 Porcentaje	100.00 Porcentaje

Resultados	Análisis	Información de la variable	Componentes	Metas asignadas	Histórico de Cambios
<input type="radio"/> Del responsable de analizar <input checked="" type="radio"/> Comentarios					
El 13/Oct/2023 14:38 ↑			18 del 31/Ago/2023 23:59 ^		
PAP III Trimestre 2023 Archivos adjuntos (1)					

Figura 17 Pantallazo PAP III TRIM 2023 Fuente: SVE

En la herramienta SVE solo se encuentra cargado el reporte del PAP del III trimestre de 2023, en el cual reporta que se evaluaron 94 funcionarios con un porcentaje de 83% lo que no cumple con la meta establecida para el trimestre reportado la cual se encontraba en $\geq 87\%$ sin embargo, el cumplimiento reportado es 95.40% que de acuerdo con lo descrito en el numeral 5 de la hoja de vida del indicador del índice ambiente laboral *el seguimiento del indicador en la escala de cumplimiento se encuentra dentro del rango de ideal* así como se reporta el cumplimiento como se muestra en la figura 18, lo que difiere de los datos reportados en la presentación de resultados de Ambiente laboral figura 15 donde se informa que los grupos focales obtuvieron un porcentaje de 85%, de igual forma no se evidenció en SVE el reporte del IV trimestre de 2023 donde de acuerdo con el proceso se proyectó el desarrollo de la prueba denominada Masiva la cual no se tienen datos con los cuales comprar la información reportada. Por otro lado, al consultar el reporte del PAP para el I trimestre de 2024 se evidenció que el reporte se realizará para el IV de 2024 en el mes de diciembre con una meta $\geq 90\%$ y donde para el I trimestre se reporta acción de mejora “*Acompañamiento, seguimiento e intervención personales y grupales de focos de inconformidad detectadas en la Encuesta de Ambiente Laboral realizada en el 2023*”

TERCER TRIMESTRE				
ANÁLISIS TERCER TRIMESTRE	Fecha de diligenciamiento	3/10/2023	Tipo de acción: Número de acción:	
Nombre variable	Medición	Resultado	Meta del trimestre (Unidades)	Cumplimiento
Resultado Índice ambiente laboral	83%	83%	$\geq 87\%$	95.40%
Descripción cuantitativa de la medición: Para la primera fase en la Medición de Ambiente Laboral 2023, se tomaron 7 grupos focales identificados en el primer semestre de la vigencia. La encuesta de Ambiente Laboral consta de 48 ítems, que evalúan 6 dimensiones. 01 funcionarios evaluados en cada primera etapa. El Ambiente laboral promedio en los grupos focales se percibe como en un 83% satisfactorio.				
Relacionar las actividades ejecutadas del periodo analizado: Los grupos identificados como focales en esta primera etapa son: Área de Talento Humano (grupo piloto), Punto de atención Medellín, Cuentas Individuales, Crédito y Cartera, Punto de Atención Cali, SAC, Área de Vivienda. Mediante Google form, se solicita el desarrollo de la encuesta de Ambiente Laboral, enviando el link a cada participante. Se recibe la información, se realiza el análisis de cada grupo y se traza una ruta de intervención en las dimensiones que se evidenciaron bajas.				
Relacionar las actividades no ejecutadas del periodo analizado y el por qué no se cumplieron: El seguimiento y acompañamiento de los grupos está en marcha de acuerdo con lo planeado. En el cuarto trimestre se proyecta, ampliar el grupo de evaluación y de intervención.				
ANÁLISIS ACUMULADO AL TERCER TRIMESTRE FRENTE A LA META DEL AÑO				
Nombre variable	Medición	Resultado	Meta del año (Unidades)	Cumplimiento
Resultado Índice ambiente laboral	83%	83%	$\geq 87\%$	95.40%

4. OBSERVACIONES			
Las mediciones se realizaron entre Abril y Junio de 2023 y sus resultados se presentarán en el periodo de Julio a Septiembre de 2023			

5. SEGUIMIENTO DEL INDICADOR			
Escala de cumplimiento	Ideal	35% < 100%	Ficha de modificación
	Alerta (Acción de mejora)	85% < 94%	Descripción de la modi
	Crítica (Acción correctiva)	< 84%	

Figura 18 Pantallazo PAP III TRIM 2023 hoja de vida del indicador Fuente: SVE

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
 www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Recomendación 04

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar verificación de la información reportada tanto en el reporte de Plan de Acción por Proceso como en las presentaciones realizadas para el reporte de resultados toda vez que se evidenció que los datos reportados difieren en cada uno de los reportes evidenciados en la figura 15 y 18 asimismo, se recomienda establecer un control de los reportes enviados a las diferentes áreas con el fin de contar con información integra dando cumplimiento los principios de seguridad de la información.

5.1.6 viáticos

De acuerdo con la revisión de las recomendaciones realizadas en la auditoría 23 de 2023 y lo observado en prueba de recorrido del 21-05-2024 la OFCIN verificó que no se ha realizado la actualización del procedimiento Liquidación pasajes y viáticos al personal en comisión código TH-NA-PR-011 versión 13 de 1-012-2020 versus lo desarrollado, observándose que el procedimiento se encuentra desactualizado para el paso de quien ejecuta en el paso 3.3, 3.4, 3.6, 3.7, 3.8 se encuentra cargo Técnico 1 y en la actualidad el cargo de quien lo realiza es Asistencial 1 de acuerdo con las obligaciones contractuales allegadas. Asimismo, en el paso 3.4 se relaciona que la *liquidación correspondiente de viáticos para funcionarios de planta se realiza en el Sistema Kactus* el cual se evidenció en prueba de recorrido y se manifestó por parte del funcionario que este no se encuentra operando toda vez que se encuentra en desarrollo para el Área de Talento Humano la herramienta Advantage, por consiguiente el control y seguimiento de los viáticos se realiza manual a través de Excel mientras que la solicitud de disponibilidad presupuestal si se ejecuta por medio de SEVEN, sin embargo esta herramienta no se encuentra relacionada en el numeral 22.2 *infraestructura y sistemas de información de la caracterización de ARTAH*, ahora bien, para el numeral 3.7 *se observó que el registro relaciona el flujo del sistema de WORKMANAGER* y de acuerdo con caracterización del proceso se evidenció el cambio del sistema de información al 2-09-2022 por Gestor Documental lo que se encuentra desactualizado.

Asimismo, se realizó la revisión al azar de reporte de informes de las comisiones realizadas de acuerdo con lo establecido en la Resolución 728 de 2018 en su artículo 57 *Legalización de la Comisión de Servicio en la cual establece “Para la legalización de la comisión de servicio, los servidores públicos de la Entidad deben presentar al Área de Talento Humano, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la comisión que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de la misma. Es responsabilidad del comisionario dar cumplimiento de la presente, salvo situaciones administrativas debidamente sustentadas que impidan el cumplimiento estricto de*

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

la presente” **negrita fuera de texto**. Así como lo relacionado en el procedimiento TH-NA-PR-011 versión 13 de 1-012-2020 en su numeral 3.12 *presentar informe de comisión* “Descripción: Al ejecutarse la actividad de la comisión el funcionario, contratista directo de la Entidad, el personal en comisión de las Fuerzas Militares y Policía, adquiere la obligación de presentar el informe de comisión de acuerdo con el formato establecido por la Entidad en el que se evidencie las actividades realizadas el cual debe ser **entregado cinco días posteriores a la realización de la comisión**” **negrita fuera de texto**.

En consecuencia, la OFCIN evidenció que frente a las solicitudes de viáticos realizadas en el I trimestre de 2024, en los meses de marzo, abril y mayo respectivamente de la muestra no cumplen con lo establecido en la Resolución 728 de 2018 artículo 57 de 3 días, así como en el numeral 3.12 del procedimiento 5 días, lo que a su vez difiere un requisito frente a otro, asimismo, al 21-05-2024 no se evidenció cargue de los informes solicitados al finalizar la comisión en el flujo respectivo como se evidencia en el anexo denominado soporte solicitud informes_.pdf información enviada por ARTAH y donde se extraen imagen para la evidencia como se observa en las figuras 19.



Soporte solicitud
informes...pdf

Anexo Soporte solicitud informes_.pdf Fuente: correo electrónico ARTAH 21-06-2024

Número de
68-01-2024
68-01-2024
68-01-2024
68-01-2024
68-01-2024

Se encuentra en Paso
Elaboración informe de misión
44:31 AM En curso

Figura 19. Unidades soporte flujo de gestión documental donde correo electrónico enviado por ARTAH el 21 de 2024.

De modo que ARTAH realizó la gestión correspondiente a la solicitud informe de comisión el 21-05-2024 como se observa en la figura 20 las cuales hacen parte del anexo mencionado y donde se observó que se relaciona la Resolución 728 de 2018 en el artículo 57 en el cual se establece la entrega los 3 días posteriores a la comisión.

Solicitud informe comisión



Responder Responder a todos Reenviar

martes 21/05/2024 12:24 p. m.

ⓘ Esta es la versión más reciente, aunque ha realizado cambios en otra copia. Haga clic aquí para ver el resto de versiones.
Mensaje reenviado el 27/05/2024 2:03 p. m.

COLOMBIA | Área de Talento Humano
POTENCIA DE LA VIDA | Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

Figura 20 Pantallazo solicitud informe comisión Fuente: correo electrónico enviado por ARTAH 21-06-2024.

Oportunidad de Mejora Correctiva 5

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar las coordinaciones pertinentes con los funcionarios pendientes frente al cargue de los informes de comisión los cuales se encuentran vencidos para el cargue en el flujo 68 en el Gestor Documental, toda vez que incumple con lo establecido en Resolución 728 de 2018 en su artículo 57 *Legalización de la Comisión de Servicio en la cual establece “Para la legalización de la comisión de servicio, los servidores públicos de la Entidad deben presentar al Área de Talento Humano, dentro de **los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la comisión** que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de la misma. Es responsabilidad del comisionario dar cumplimiento de la presente, salvo situaciones administrativas debidamente sustentadas que impidan el cumplimiento estricto de la presente” **negrita fuera de texto***. Así como realizar la actualización del procedimiento TH-NA-PR-011 versión 13 de 1-012-2020 en su numeral 3.12 *presentar informe de comisión “Descripción: Al ejecutarse la actividad de la comisión el funcionario, contratista directo de la Entidad, el personal en comisión de las Fuerzas Militares y Policía, adquiere la obligación de presentar el informe de comisión de acuerdo con el formato establecido por la Entidad en el que se evidencie las actividades realizadas el cual debe ser **entregado cinco días posteriores a la realización de la comisión**” **negrita fuera de texto***, así como tener en cuenta lo relacionado en el numeral 5.16 viáticos del presente informe con el fin de realizar un control y verificación que permitan llevar una trazabilidad de los procesos y actividades realizadas en ARTAH. Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, se requiere una revisión de los controles establecidos por el área con el fin de contribuir

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

a la mejora continua del proceso. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.

Por otra parte, frente al avance del I trimestre de 2024 ARTAH suministro el reporte de los meses enero, febrero y marzo donde se evidenció lo ejecutado frente al rubro de viáticos y el contrato de tiquetes como se observa en la figura 21.

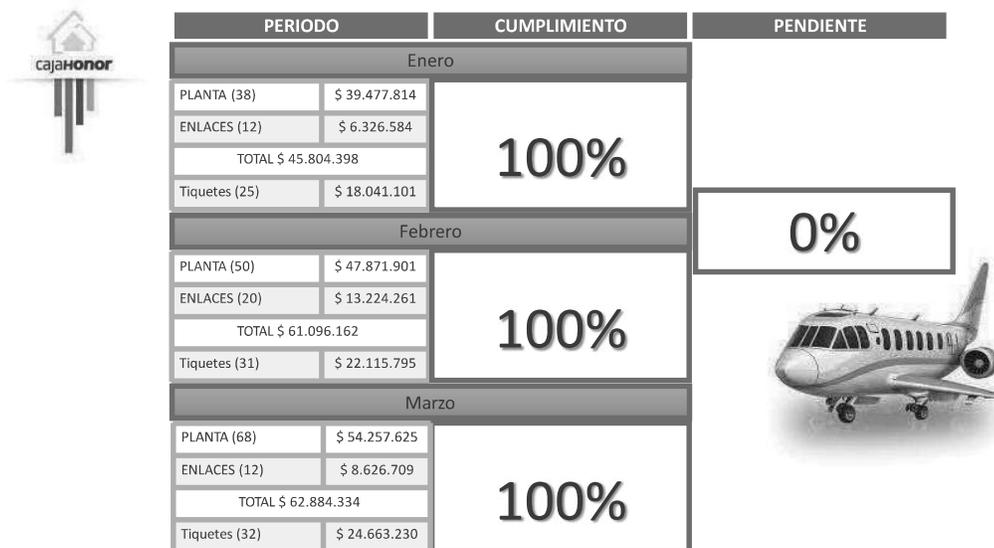


Figura 21 Pantallazo avance ARTAH I trimestre 2024 Fuente: Soportes entrega información ARTAH.

Por lo que se recomienda seguir con las gestiones pertinentes frente al proceso de viáticos y llevar el control de los reportes mensuales, con el fin de contribuir a la mejora del proceso.

5.1.7 Selección y Vinculación de Personal

En atención a la prueba de recorrido desarrollada el 24-05-2024 al proceso auditado se verificó que el procedimiento selección y vinculación de personal, con código TH-NA-PR-001 versión 21 del 8-09-2023 frente a las actividades desarrolladas se evidenció que se acogieron las recomendaciones realizadas en la auditoría 23 de 2023, sin embargo, es pertinente realizar una revisión de la normatividad que aplica a la Entidad y que aún no se encuentra incluida en el marco normativo del proceso como lo es el Resolución 1239 de 2022 “*Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad*” Asimismo, se observó el reporte realizado para el I trimestre de 2024 como se muestra en la figura 22.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079



Figura 22 Pantallazo avance ARTAH I trimestre 2024 Selección de personal Fuente: Soportes entrega información ARTAH

Con relación a la inclusión laboral el proceso de Gestión de Talento Humano de acuerdo con la figura 22 informó que cuenta con la normatividad vigente donde “se encuentra a marzo con 17 aprendices cuota SENA - Cumplida, Estado Joven: se cumple con el cargue de la matriz semestral, para el segundo semestre de 2023 las plazas se consideraron desiertas, Discapacidad o Talento diversos: 11 personas contratadas.

La OFCIN informa que verificó esta información en el listado de planta de personal evidenciado en forma física en prueba de recorrido con el proceso auditado en donde se concluye que a la fecha cumple con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el Decreto 2011 de 2017, referente con el 3% de participación de personas con discapacidad de acuerdo con el tamaño de la planta del personal actual.

5.1.8 Formación, capacitación y desarrollo del personal

En relación con la prueba de recorrido realizada el 23-05-2024 al proceso de formación y capacitación ARTAH, se realizó la verificación del procedimiento formación, capacitación y desarrollo del personal código TH-NA-PR-005 del 25-05-2021 frente a lo desarrollado por el personal a cargo, se evidenció que no se ha actualizado el procedimiento sin embargo, en la prueba de recorrido se evidenció el borrador que se encuentran realizando con los ajustes el procedimiento, es de anotar que a la fecha se encuentra desactualizado tanto en normatividad como en el cargo de funcionario que realiza la actividad, ejecución del procedimiento frente a lo establecido en el mismo; de igual forma durante la prueba de recorrido se evidenció que se realiza la radicación a través del flujo 240 necesidades de capacitación por vigencia en el cual cada proceso carga las necesidades, lo que se realiza en los meses de octubre y noviembre; este es insumo para construir el plan de capacitación, siendo así las cosas se evidenció en la página web de la Entidad el Plan de Capacitación año 2024, sin embargo se observó que a la fecha de 21-05-2024 no se encontraba cargado el seguimiento de I trimestre de 2024, asimismo el 25-06-2024 se revisó nuevamente la página web de la Entidad donde se observó que el proceso realizó el respectivo cargue del informe de seguimiento como se muestra en la figura 23.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Actividades	Fecha Inicial	Fecha Final	Avance al primer trimestre de 2024	% Avance Act.
1. Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2024.	4-ene-24	31-ene-24	Formulación del Plan de Institucional de Capacitación 2024 publicado en el sitio web.	100%
2. Ejecución de las actividades programadas para el plan de capacitación de acuerdo a los ejes de formación establecidos (Corporativas, transversal y competencias técnicas)	1-feb-24	31-mar-24	A cierre a marzo de 2024, se han otorgado 24 apoyos educativos formales, con un costo de \$ 132.872.141 y 42 apoyos educativos no formales con un costo de \$ 53.496.450	25%
3. Planear y ejecutar actividades de capacitación con el objetivo de fortalecer las competencias en (Innovación, transformación digital, comportamiento ético).	1-feb-24	31-mar-24	durante el período analizado se realizaron las siguientes capacitaciones técnicas: - Capacitación PCR - Ley de Transparencia y su impacto en TI - Capacitación SAC - Capacitación Ambiental y separación de residuos. Búsqueda de otras opciones en las Unidades sobre los diferentes procesos de transformación digital y un comportamiento que aporte al sostenimiento del medio.	20%
4. Medición del impacto y cubrimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024.	1-feb-24	31-mar-24	Mediante encuestas de satisfacción se midió el impacto del personal beneficiario de los apoyos educativos de educación no formal, en donde se evidencian buenos resultados con el fin de medir el impacto de los nuevos conocimientos y el mejoramiento del proceso de capacitación de la Entidad.	20%
5. Evaluar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.	1-mar-24	15-dic-24	De la encuesta aplicada a 25 personas expusieron la satisfacción parcial o total de las capacitaciones técnicas.	1%

Figura 23 Pantallazo avance ARTAH I trimestre 2024 PIC Fuente: página web Entidad

De acuerdo con lo publicado en la página web la OFCIN observó frente al informe de Seguimiento I trimestre de 2024 que para la actividad 2 *Ejecución de las actividades programadas para el plan de capacitación de acuerdo con los ejes de formación establecidos (Corporativas, transversal y competencias técnicas)* que la información registrada en la columna de avance del primer trimestre se encuentra acorde con lo evidenciado en prueba de recorrido del 23-05-2024.



	ENERO	FEBRERO	MARZO
PLANEACIÓN	▶		
	Apoyos educativos Formal		
			24
	\$ 132.872.141		
	Apoyos educativos No Formal		
			31
			1
			8
			2
	\$ 53.496.450		

Figura 24 Pantallazo avance ARTAH I trimestre 2024 PIC Fuente: soporte ARTAH

Por consiguiente, con relación al rubro establecido para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación al 23-05-2024 para la vigencia 2024 fue asignada la suma de \$ 476.472.000 de los cuales se han ejecutado \$ 186.368.591 y en saldo \$ 290.103.409, lo anterior teniendo en cuenta las necesidades de capacitación plasmadas para la vigencia en cuestión.

En referencia a la actividad 4 *Medición del impacto y cubrimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024*. El ARTAH referencia tanto en prueba de recorrido del 23-05-2024 como en el informe de seguimiento al I trimestre de 2024 que se realizan encuestas de satisfacción a través de formulario de forms donde se

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

*mide el impacto del personal beneficiario de los apoyos educativos de **educación no formal** en donde menciona: “en donde se evalúan diferentes ítems, esto con el fin de medir el impacto de los nuevos conocimientos y el mejoramiento del proceso de capacitación de la Entidad”. (SIC).*

En consecuencia, la OFCIN evidenció que los datos reportados del personal al que se realizó la aplicación del formulario difiere con los datos reportados en el seguimiento del Plan al I trimestre, es decir en la figura 24 se evidencia una cantidad de 42 funcionarios que aplicaron a apoyos educativos no formales mientras que en la figura 23 el cual es el reporte de seguimiento se reportó que se aplicó la encuesta a 25 personas lo que presenta la diferencia de 17 personas por lo que si bien se lleva el control de la evaluación del impacto de la capacitación recibida en lo transcurrido del 2024 a través de Excel y el flujo en el gestor documental, los resultados no son conocidos por el jefe directo del evaluado sino que solo reposan en ARTAH. Por lo anterior la OFCIN establece la siguiente.

Recomendación 5

La OFCIN recaba la recomendación al proceso de Gestión de Talento Humano realizar una socialización de los resultados de esta información, para identificar y establecer estrategias y tácticas para la toma de decisiones de los directivos, comité laboral, al área de talento humano y al profesional encargado del Plan Institucional de Capacitación - PIC, conocer los programas diseñados al desarrollo de los cargos, las áreas y la Entidad respecto a los objetivos planteados y de acuerdo con la solicitud de necesidades por dependencia solicitada por ARTAH y realizada por el proceso correspondiente, en razón a que actualmente el proceso auditado solo realiza el análisis y evaluación del impacto sin tener en cuenta la percepción del proceso al cual pertenece el funcionario y del cual solicitó la capacitación, esto con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso. Lo anterior en lo relacionado con el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG v5 de marzo 2023.

Ahora bien, frente a lo descrito en el Resolución 7870 de 2022 “*por la cual se emite y adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital, Ciberseguridad y Continuidad de los Servicios Tecnológicos en las Unidades Ejecutoras o Dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional y entidades adscritas y vinculadas al Sector Defensa, y se dictan otras disposiciones*” en su artículo 9 Política de Seguridad de los Recursos Humanos describe:

– Incluir en los programas de inducción y de reinducción el tema de seguridad de la información asegurando que los funcionarios conozcan sus responsabilidades, así como las implicaciones por el uso indebido de activos

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2692-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

de información o de otros recursos informáticos, haciendo énfasis en las consecuencias jurídicas que puede acarrear al servidor público (...).

- *Incluir en el Plan Institucional de Capacitación PIC, o el que haga sus veces, actividades de difusión, capacitación y concientización tanto al interior de la entidad como frente a usuarios y terceros que esta considere relevantes para mejorar habilidades y promover conciencia en la seguridad de la información, seguridad digital y gestión de riesgos.*

De acuerdo con lo mencionado la OFCIN no observó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024 actividades relacionadas con la *difusión, capacitación y concientización tanto al interior de la entidad como frente a usuarios y terceros que esta considere relevantes para mejorar habilidades y promover conciencia en la seguridad de la información, seguridad digital y gestión de riesgos.* Asimismo, en la verificación de la capacitación denominada Inducción y reinducción presentada en la vigencia 2023 no se observó en el contenido ni el cuerpo del documento los temas relacionados con lo descrito en la Resolución 7870 de 2022 *“Incluir en los programas de inducción y de reinducción el tema de seguridad de la información asegurando que los funcionarios conozcan sus responsabilidades, así como las implicaciones por el uso indebido de activos de información o de otros recursos informáticos, haciendo énfasis en las consecuencias jurídicas que puede acarrear al servidor público (...).”*



Figura 25 Pantallazo capacitación inducción y reinducción 2023 Fuente: intranet

De igual forma con la prueba de recorrido realizada el 23-05-2024 la funcionaria a cargo del proceso de capacitación informó que con respecto al tema de seguridad de la información este no se tiene contemplado en la presentación de inducción y reinducción toda vez que la Oficina Asesora de Informática como la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo realizan capacitación al personal nuevo de acuerdo con la programación dentro del proceso de ingreso de los funcionarios y contratistas nuevos. Sin embargo, la OFCIN realiza la siguiente:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Oportunidad de Mejora Correctiva 6

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la incorporación en el plan de Capacitación Institucional de la Entidad así como en el contenido de la capacitación que se realiza para la inducción y reinducción de personal de planta y contratistas de Caja Honor de los temas relacionados con la seguridad de la información de acuerdo con lo establecido en la Resolución 7870 de 2022 del MDN donde describe que se debe *“Incluir en los programas de inducción y de reinducción el tema de seguridad de la información asegurando que los funcionarios conozcan sus responsabilidades, así como las implicaciones por el uso indebido de activos de información o de otros recursos informáticos, haciendo énfasis en las consecuencias jurídicas que puede acarrear al servidor público (...). Así como “Incluir en el Plan Institucional de Capacitación PIC, o el que haga sus veces, actividades de difusión, capacitación y concientización tanto al interior de la entidad como frente a usuarios y terceros que esta considere relevantes para mejorar habilidades y promover conciencia en la seguridad de la información, seguridad digital y gestión de riesgos”*. Toda vez que se evidenció en prueba de recorrido que no se cuenta con los temas relacionados por lo anterior se identificó el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano, el R048 deficiencias en el plan de capacitación y plan de bienestar de personal, cuyos controles asociados están CO025 plan de capacitación, CO010 plan de divulgación. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión.

Recomendación 6

La OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH establecer estrategias que permitan verificar el cumplimiento oportuno del cargue de información en los diferentes medios comunicación establecidos para el Área de Talento Humano, con el apoyo técnico del profesional de comunicaciones con el que cuenta el proceso y así contribuir al fortalecimiento de este. Lo anterior en lo relacionado con el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG v5 de marzo 2023.

5.1.9 Bienestar

De conformidad con el avance del I trimestre de 2024 información suministrada por el Proceso ARTAH se evidenció el reporte frente al proceso de bienestar donde se relacionaron las actividades del I trimestre de 2024 como se muestra en la figura 26 con un cumplimiento reportado por el proceso en 100%.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2692-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

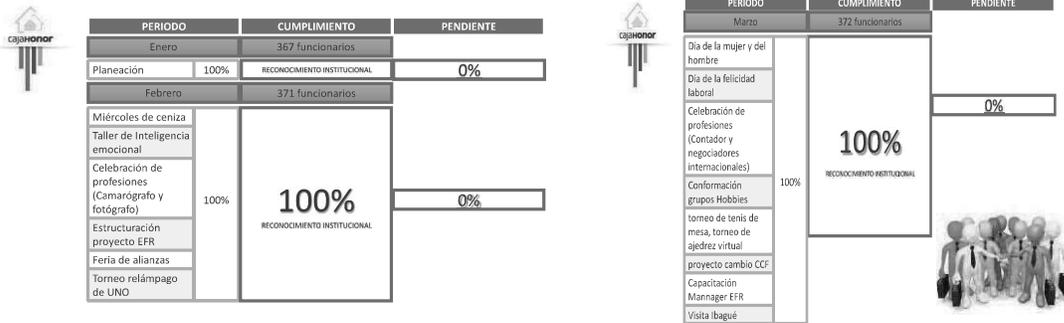


Figura 26 Pantallazo capacitación inducción y reintroducción 2023 Fuente: intranet

Asimismo, la OFCIN evidenció, la publicación del Plan de Incentivos Institucionales 2024 en la página web de la Entidad que se realizó

Actividades	Fecha Inicial	Fecha Final	PRODUCTO O ENTREGABLE	% Avance Acu.
1. Formular el Plan de Incentivos Institucionales 2024	4-ene-24	31-ene-24	Formular el Plan de Incentivos Institucionales publicado en el sitio web de la entidad. Actividad realizada en el mes de enero de 2024	100%
2. Ejecutar plan de incentivos	10-abr-24	28-sep-24	Se llevo a cabo el desarrollo de las siguientes actividades en el primer trimestre: Actividades deportivas: Torneo de ajedrez 9 inscritos, tenis de mesa 15 inscritos y torneo relámpago de UNO 20 inscritos. Celebración de profesiones: 44 profesionales de comunicación social, contaduría y negocios internacionales, fueron homenajeados en el día de su profesión. Celebración fechas especiales: Se realizo homenaje a las mujeres y hombres en su día a través de la entrega de un incentivo, conferencia e intervención musical. Para la celebración del día de la felicidad se realizo una serie de actividades para la promoción de una mejor actitud en el trabajo. Reconocimiento: 25 funcionarios fueron reconocidos como empleados del mes entre los meses de enero a marzo.	25%
3. Ejecutar actividades dentro los ejes de Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación digital, Identidad y vocación por el servicio público y necesidades de los funcionarios. (se actualizarán de acuerdo a los nuevos ejes propuestos por la función pública)	1-feb-24	15-dic-24	Salud Mental: Se lleva a cabo la primera sesión del programa de educación emocional, con una participación de 50 funcionarios tema: habilidades para gestionar las emociones de otros.	25%
4. Crear la cultura digital para el bienestar alineado a las políticas del Programa Nacional de Bienestar.	1-feb-24	15-dic-24	Se realizo la socialización de los beneficios con el ministerio de Defensa y la APP de alianzas de bienestar.	25%
5. Diseñar estrategias para promover la participación de los funcionarios en las actividades del PI.	1-feb-24	15-dic-24	Con el apoyo de comunicaciones internas del Área se impulsa a través de estrategias como carteleras y medios de comunicación como el correo electrónico.	25%
6. Medir el impacto, satisfacción y cubrimiento del PI.	1-feb-24	15-dic-24	Se realiza encuesta de satisfacción obteniendo un índice de 4.79/5.	25%
7. Evaluar el cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales 2024.	1-nov-24	15-dic-24	Actividad empieza en noviembre de 2024	1%
				32%

Elaboró:
Normán Manuel Ruy Torres
Jefe Área de Talento Humano
María Mónica Moreno Manosalva
Profesional Universitario 4

Revisó:
Lina María Rondón Lozano
Jefa Oficina Asesora de Planeación

Figura 27 Pantallazo informe seguimiento I trimestre de 2024 Fuente: página web de la Entidad 25-06-2024.

De igual forma, de acuerdo con lo descrito en el plan de incentivos institucionales 2024 “El presupuesto proyectado y aprobado para la vigencia 2024, asciende a la suma de MIL CIENTO SESENTA MILLONES NOVECIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS (\$1,160.925.000), el cual tiene un enfoque estratégico, que contempla aspectos de SGSST y gastos de Caja Menor que no son ejecutados por el presente plan” así como se observa en la figura.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Tabla 5 Presupuesto Bienestar Social 2024	
PRESUPUESTO APROBADO 2024	
Plan de compras – Contratos	\$ 778.620.258,00
Cuenta por pagar	\$ 102.033.099,00
Otras Necesidades	\$ 145.316.803,00
Proyecto EFR	\$ 20.000.000,00
Caja Menor	\$ 114.954.840,00
Total	\$ 1.160.925.000,00

Figura 28 Pantallazo presupuesto bienestar social 2024 Fuente: Plan de Incentivos Institucionales 2024 publicado en página web de la Entidad.

Ahora bien, con respecto al autodiagnóstico del MIPG se observó que de acuerdo con lo evidenciado en el Plan de Incentivos Institucionales 2024 en el numeral 7.3.5 *Autodiagnóstico MIPG el proceso observó las áreas de mejora en la formulación del plan de bienestar e incentivos asimismo, se muestra las brechas autodiagnóstico en la figura 7 del plan de Incentivos Institucionales 2024 y lo cual se referencia en la figura 29 del presente informe en donde la OFCIN evidenció diferencias en lo reportado en la matriz GETH relacionada en el plan estratégico de Talento Humano del 2024 como se observa en la figura 30, de modo que genera imprecisiones en la información reportada.*

Figura 7 Brechas autodiagnóstico MIPG.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	30

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Figura 29 Pantallazo brechas autodiagnóstico Fuente: Plan de Incentivos Institucionales 2024 publicado en página web de la Entidad.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	96

Figura 30 Pantallazo matriz GETH - DAFP Fuente: Matriz reportada por ARTAH el 23-05-2024.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

Oportunidad de Mejora Correctiva 7

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la revisión de la información reportada en la matriz GETH frente a lo relacionado en el extracto de la matriz que se encuentra en el Plan de Incentivos Institucionales en el numeral 7.3.5 Autodiagnóstico MIPG toda vez que se evidenció una diferencia significativa dentro de los valores reportados en *al ruta de la felicidad presentando valores como 74 para la mencionada en el plan de incentivos institucionales y 92 la que se encuentra reportada en la matriz GETH, asimismo, no se observa el periodo en el que se realizó el autodiagnóstico lo que no permite llevar una trazabilidad en el tiempo de las calificaciones realizadas. Por lo anterior se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Así como se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.*

De otra parte, es importante señalar que el control que se lleva de la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales - PII Seguimiento primer trimestre de 2024 se está realizando de forma manual, por lo que la OFCIN recomienda registrarlo en un sistema de información que permita llevar el control de manera automatizada y contar con la trazabilidad de los cambios, generación de reportes verificando lo proyectado versus lo ejecutado para la toma de decisiones y aplicando el principio de autocontrol encaminado a la mejora continua y de esta forma dar cumplimiento con la normatividad aplicable.

5.1.10 Análisis de Contratos

– Verificación cumplimiento del MIC

De acuerdo con el Manual Interno de Contratación (MIC), del 24-02-2023, versión 5, Código GC-NA-MA-001, se realizó la revisión de los contratos de acuerdo con la muestra solicitada a ARCON, para evidenciar el cumplimiento de cada una de las modalidades contractuales contempladas en los documentos relacionados en el listado maestro de documentos, conforme a la fecha de realización de estos negocios jurídicos.

Es importante indicar que para conocer de qué se trata cada contrato, este se encuentra relacionado en el presente informe, evidenciándose las siguientes novedades en las etapas precontractual, contractual y postcontractual, desarrollándose así:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2692-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

– **Validación muestra de Proveedores en el Aplicativo SARLAFT M&C con los formatos “Conocimiento de Cliente” (Persona Natural y Persona Jurídica)**

El numeral 9.2.1.1.2 del Manual SARLAFT con código GR-NA-MA-004 versión 15 del 10-02-2023 se estipula que “los proveedores son personas naturales o jurídicas que suministran bienes o servicios a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía para el cumplimiento de su misión. No se consideran como clientes, pero por estar vinculados a la Entidad a través de una relación contractual habitual u ocasional se realiza monitoreo y seguimiento para evitar que la Entidad sea utilizada como mecanismo de LA/FT. El conocimiento de los proveedores y constructores sirve como medida de prevención para que la Entidad se proteja del riesgo LA/FT” (SIC).

Por lo anterior, de acuerdo con lo estipulado por la SFC en los aspectos de Conocimiento de Cliente requeridos en el marco normativo en el numeral 4.2.2.2.1 de la Parte I Título IV Capítulo IV de la CE 011 de 2022, el auditor validó los siguientes aspectos contenidos en el Manual SARLAFT numeral 9.2.1.1:

- *Conocimiento del cliente actual y potencial:* Tratándose de las personas jurídicas, el conocimiento del cliente supone además del conocimiento pleno de la Entidad a vincular, el conocimiento del representante legal, gerente o apoderado; así como también conocer la estructura de su propiedad, es decir, la identidad de los accionistas o asociados que tengan directa o indirectamente más del 5% de su capital social, aporte o participación en la Entidad.
- La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía “establece como metodología para conocer al cliente la recaudación de la información requerida en el formato de conocimiento persona natural y jurídica con sus correspondientes documentos anexos y la actualización de estos por lo menos una vez al año”.
- “La actualización de la información de los clientes es responsabilidad y obligación de los líderes de los procesos involucrados, quienes a su vez alimentaran el sistema de información VIGIA M&C con el fin de mantener vigente la base de datos y poder detectar señales de alerta. Asimismo, se deberá informar al Oficial de Cumplimiento el retiro de los clientes para inactivarlos en el Sistema de información” (SIC).
- *Políticas sobre vinculación de proveedores:* Una vez el proveedor que cumpla los requisitos establecidos por la Entidad, el líder del proceso involucrado ingresa los datos de los clientes al sistema de información VIGIA M&C con el fin de mantener actualizada dicha base de datos y detectar señales de alerta. (SIC). Numeral 9.2.1.1.2.1 del mencionado Manual.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2692-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

- *Políticas:* Cualquier funcionario de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía que tenga relación con los clientes (Internos y externos), tiene la obligación de informar al Jefe Inmediato y al Oficial de Cumplimiento y si detecta señales de alerta que tengan el carácter de inusual (SIC). Numeral 9.2.1.2.1 del mencionado Manual.

Supervisión de Contratos - Conocimiento del Cliente – SARLAFT

Validación muestra de Proveedores en el Aplicativo SARLAFT M&C con los formatos “Conocimiento de Cliente” (Persona Natural y Persona Jurídica) El artículo 30 del MIC relacionado con el Manual de Seguridad de la Información y Manual Interno de Políticas y procedimientos en materia de protección de datos, establece que, dentro de todas sus etapas de contratación, Caja Honor aplica lo establecido en dichos documentos y lo descrito en las instrucciones relativas a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del terrorismo del Título I, Capítulo XI de la Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

De acuerdo con lo anterior, la OFCIN validó que los Formatos de Conocimiento del Cliente Persona Natural (Código: GR-NA-FM-004) y Conocimiento del Cliente Persona Jurídica (Código: GR-NA-FM-003), estuvieran debidamente diligenciados; los adjuntos documentales debidamente digitalizados y anexos al soporte documental en el aplicativo VIGIA M&C. Así las cosas, se verificó la muestra de proveedores de los contratos seleccionados en el aplicativo Vigía M&C, registrando lo siguiente:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

clientes para inactivarlos en el Sistema de información” (SIC); y con lo establecido en la Circular Básica Jurídica (CE 029 de 2014 y su modificación a través de CE 027 de 2020, así como las normas complementarias que modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan), en el numeral 4.2.2.2.1 de la Parte 1, del Título IV – Capítulo IV de la SFC. Lo anterior, de acuerdo con los riesgos del proceso: LAFTC1: Vincular a Clientes y/o Beneficiarios del Causante (Sustitución de Derechos), Usuarios, funcionarios, Proveedores relacionados con actividades de la FT., R010: Incumplimiento de Obligaciones Legales y/o Normativas aplicables a la Entidad - CA 010 Falta de Actualización de los Procedimientos, Incumplimiento de la Normativa, numeral 4 artículo 5 del Decreto Ley 267 de 2022 “4. Advertir, en ejercicio del control concomitante y preventivo, a los servidores públicos y particulares que administren recursos públicos sobre la existencia de un riesgo inminente en operaciones o procesos en ejecución, con el fin de prevenir la ocurrencia de un daño, a fin de que el gestor fiscal adopte las medidas que considere procedentes para evitar que se materialice o se extienda, y ejercer control sobre los hechos así identificados” (SIC), Directiva No. 01 del 18 febrero de 2015 expedida por la Presidencia de la República: Delitos y tema de transparencia, del numeral 3.4.1. Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción de la 3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados del Manual Operativo del MIPG Versión 5 de marzo de 2023 – DAFP. El cumplimiento de esta observación se evaluará en el próximo informe de auditoría.

Seguimiento al proveedor o contratista

El numeral 18.1 del MIC referente a las Evaluaciones Periódicas, establece que los supervisores evaluarán periódicamente a los proveedores de acuerdo con los criterios definidos en el instrumento creado para tal fin. El tratamiento de las evaluaciones se definirá en la Guía de Supervisor e Interventor del 13-01-2023, Versión: 013, Código: GC-NA-GU-001.

Asimismo, en el Formato “Evaluación de Proveedores y Contratistas” (GC-NA-FM-026 Versión 12 del 30-11-2022) establece que “Si la evaluación del proveedor es inferior a 92 puntos a través del Área de Contratación y en coordinación con el Supervisor del Contrato, se citara al proveedor para el respectivo seguimiento.” [SIC]



Contrato	Radicado	Calificación	Fecha	Concepto del Supervisor
02-2023		90	6/04/2023	le falta ajustarse más al cumplimiento de las obligaciones del contrato, pero en general cumple
		90	6/07/2023	El proveedor puede mejorar en el cumplimiento de los tiempos de entrega de los refrigerios y en la variedad del producto.
		95	6/10/2023	Debe mejorar el cumplimiento de los tiempos en la entrega de los refrigerios y ampliar la variedad
		93	6/01/2024	Debe mejorar en el cumplimiento de los tiempos en la entrega de los refrigerios.
		93	26/01/2024	Cumple con lo solicitado, sin embargo, no cumple con la entrega de la programación semanal, ni con los horarios de entrega de los refrigerios.
11-2023		98	1/05/2023	El proveedor cumple con lo establecido
		98	1/08/2023	Cumplen con los servicios establecidos
		98	01/11/2023	El proveedor cumple con lo solicitado en servicio y calidad, están atentos de cualquier requerimiento y son oportunos con respuesta y atención al cliente
		97	1/02/2024	El proveedor cumple a satisfacción con lo requerido
		98	1/05/2024	el contratista cumple a satisfacción con lo solicitado
21-2023		98	21/05/2023	El proveedor cumple con las obligaciones establecidas en el contrato y en el tiempo establecido.
		98	21/08/2023	El proveedor cumple los parámetros establecidos en el contrato
		98	21/11/2023	El proveedor en el lapso calificado ha cumplido con las obligaciones establecidas en el contrato y en el tiempo requerido
		97	21/02/2024	El proveedor en el lapso calificado ha cumplido con las obligaciones establecidas en el contrato y en el tiempo requerido
		98	21/05/2024	Durante el periodo evaluado la Agencia de Viajes y Turismo GLOBAL BLUE Representaciones S.A, ha realizado el cumplimiento de cada una de las obligaciones establecidas en el contrato en modo tiempo y lugar requerido, de acuerdo a cada solicitud realizada
40-2023		97	24/08/2023	cumplen con lo descrito en el contrato
		95	24/11/2023	cumplen con los lineamientos estipulados en el contrato
		97	24/02/2024	Cumple con lo estipulado en el contrato
43-2023		97	25/05/2024	Cumple con los parámetros establecidos en el Contrato
		92	26/08/2023	Se requiere más oportunidad en la respuesta
		90	26/11/2023	Es importante que se mejore en la oportuna respuesta con respecto a la comunicación con el proveedor, ya que se ha visto que demoran casi ocho días en la activación de los bonos, cuando el contrato señala que será en las próximas 24 horas

MIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá: 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 165 570 @cajahonor.gov.co
Calle 100 No. 100-100 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2062-1 CO-SI-CER407703 ST-CER887079

Contrato	Radicado	Calificación	Fecha	Concepto del Supervisor
		93	26/02/2024	Se ha recibido el servicio, sin embargo, se requiere mejorar oportunidad en la respuesta ya que luego del pago de la factura se demoran más de lo establecido en activar los bonos
49-2023		97	30/08/2023	CUMPLEN CON CALIDAD PARA LOS PRODUCTOS
		97	30/11/2023	El proveedor cumple con las solicitudes, el tiempo y garantía de los elementos
		98	12/02/2024	El proveedor cumple con todas las obligaciones estipuladas en los tiempos y calidad requerida
81-2023		97	30/11/2023	Apoyo total en el desarrollo de la actividad del día de la familia
		97	19/12/2023	Excelente gestión logística en el evento adelantado del día de la familia
82-2023		97	4/12/2023	cumple con lo establecido en el contrato
		96	4/03/2024	cumple con los lineamientos estipulados en el contrato
83-2023		100	4/12/2023	Entregaron los elementos solicitados a tiempo.
		90	4/03/2024	Cumplimiento al día, fortalecer capacitación.
88-2023		98	18/12/2023	EL proveedor cumplió con los requerimientos en su totalidad cumpliendo horarios y fechas establecidas
104-2023		o tiene	1/02/2024	Informe de Supervisor.
117-2023		92	18/03/2024	Es un proveedor que cumple satisfactoriamente con el objeto del contrato en relación con las obligaciones específicas establecidas.

Fuente: Elaboración propia OFCIN, Gestor Documental –Flujo 198 Evaluación de Proveedores Consultado: 20-06-2024 al 21-06-2024.

* De acuerdo con la Guía del Interventor y Supervisor, Código GC-NA-GU-001 Versión 013 del 13-01-2023 numeral 7 de los documentos mínimos que deben elaborar los supervisores en la Ejecución del Contrato “La evaluación se realizará cada tres (3) meses hasta el plazo del contrato, se exceptúa su presentación en los siguientes tipos de contratos:

- Contratos de arriendo bienes inmuebles.
- Contratos de compraventa de bienes inmuebles.
- Contratos cuya duración sea inferior a tres (3) meses.
- Contratos no onerosos.
- Contrato de compraventa de bienes inmuebles en los que la Entidad haya obrado en calidad de vendedora.
- Órdenes de compra de Colombia Compra Eficiente” (SIC)

En concordancia a la revisión de contratos y fallas de sistemas el auditor verificó que para el periodo auditado no se presentaron RERO pertinentes a fallas de los sistemas que soportan el proceso asimismo durante la prueba de recorrido realizada el 21-05-2024 proceso informó “*que se encontraban pendientes de la reunión sugerida con OAGRI y concertada con la OAINF para concertar si se hace necesario realizar un RERO al nuevo aplicativo ADVANTAGE en el proceso de nómina*”. Por lo anterior la OFCIN recomienda realizar las coordinaciones pertinentes con el fin de actualizar matriz de riesgos, así como la relación de controles con el fin de mitigar los riesgos que se puedan presentar en el proceso.

MIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá: 601 755 7070
 Línea gratuita nacional 01 8000 165 570 @cajahonor.gov.co
 Calle 100 No. 145-45 Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2062-1 CO-SI-CER607703 ST-CER6887079

De acuerdo con la revisión realizada, la OFCIN informa que esta debilidad ya se encuentra referenciada en la Oportunidad de Mejora Correctiva No. 2 de la Auditoría 9 de 2024 de la Subgerencia Administrativa – Gestión Contractual, la cual está siendo gestionada por la SUADM.

- Reporte Categoría CGR_Personal y Costos Plataforma CHIP

De acuerdo con los soportes remitidos por el ARTAH el 24-05-2024 frente al cumplimiento del Reporte Categoría CGR_Personal y Costos Plataforma CHIP la OFCIN, evidenció el su cumplimiento el 18-04-2024 como se observa en la figura 31.



Figura 31 Pantallazo Reporte Categoría CGR_Personal y Costos Plataforma CHIP Fuente: Información suministrada por ARTAH el 24-05-2024

5.2 Componente SGSST

- **Certificación afiliación**

Durante el desarrollo de la prueba de recorrido realizada el 23-05-2024 al proceso de novedades de nómina se consultó la afiliación a la ARL que cuenta la Entidad en donde se observó que el empleado con fecha de ingreso 19-12-2023 se encontraba asociado a la clase de riesgo 2, por lo que la OFCIN procedió a realizar consulta de lo sucedido en prueba de recorrido con el proceso de SST del 27-05-2024 donde se preguntó sobre el nivel de riesgo al que debían estar inscritos los conductores o que el proceso respondió que al riesgo IV por lo tanto se dio a conocer el caso y se procedió a solicitar los certificados de afiliación de los conductores donde se evidenció lo observado en la figura 32 y fecha de soporte .pdf. del 27-05-2024 la relación de *clase de riesgo 2* y que de acuerdo con lo descrito en el Decreto 1047 de 2014 del Ministerio de Trabajo *“Por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema de transporte terrestre de los vehículos de uso público, los taxis, se dictan otras disposiciones” en Capítulo I Seguridad Social para Conductores artículo 3 Normativa aplicable y Riesgo C de los conductores de servicio público de transporte terrestre (...) El riesgo ocupacional de los conductores, se clasifica*

en el nivel cuatro (IV) (SIC). Así como lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.1.6.1.3 Normatividad aplicable y Riesgo Ocupacional. Por lo tanto, el proceso de acuerdo con lo evidenciado por la OFCIN remite soporte de que se subsano la afiliación como se evidencia en la figura 33.



Figura 32 Pantallazo certificado de afiliación Positiva ARL Fuente: Información suministrada por ARTAH el 28-05-2024 soporte de

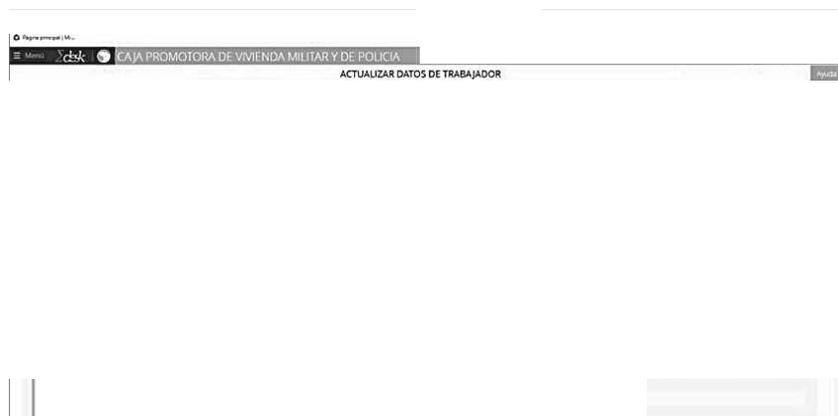


Figura 33 Pantallazo soporte de subsanación afiliación riesgo laboral IV Fuente: Información suministrada por ARTAH el 28-05-2024.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la OFCIN realiza la siguiente oportunidad de mejora con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso.

Oportunidad de Mejora Correctiva 9

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH, coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, capacitaciones para los funcionarios designados de hacer las afiliaciones de los trabajadores de Caja Honor; así como para los responsables del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que se observan debilidades en los controles del procedimiento *Liquidación de Nómina y pago de vacaciones de personal con código TH-NA-PR-009 versión 13 del 5 -12-2023 en el cual establece que: “en el paso 3.19 Se genera revisión de seguridad y parafiscales (EPS, AFP, CCF, ARL) de la planta de personal, aprendices SENA y practicantes universitarios, ya generada en el proceso de la nómina mensual y el paso 3.20 Verificar la liquidación de seguridad social y parafiscales descripción: Se realiza una verificación de la seguridad social liquidada en la página web del operador correspondiente, valida la información y realizadas las correcciones a correspondientes.” Se observó por la OFCIN, que no existe un control dual es decir que se refiere la persona que ejecuta la actividad pero no quien la revisa, de igual forma realizar los pagos y ajustes pertinentes de los meses en los que se encontró mal calificado el riesgo conductor, por lo que se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 y el numeral 3.1.3 Política de recursos humanos de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyó parcialmente la CBJ 029 de 2014. Así como el RO95 Incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 87, Artículo 2 Objetivos del sistema de control interno y el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.1.6.1.3 Normatividad aplicable y Riesgo Ocupacional, así como lo establecido en el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 la clase de riesgo, las cuales se reglamentan en el artículo 2.2.4.3.5 Decreto 1072 de 2015. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.*

- Actividades Seguridad Vial

Ahora bien, de acuerdo con la Política de Seguridad Vial de la Entidad la cual hace referencia a *promover y mantener prácticas de prevención de accidentes de tránsito generando cultura en sus actores viales acorde con la normatividad aplicable*, se evidenció por parte de la OFCIN que los soportes entregados por ARTAH en correo electrónico del 15-05-2024 denominado *Solicitud de Información Auditoría SGSST Envío 2*, respectivamente se encuentran asociados con las medidas de seguridad implementadas para garantizar la integridad y bienestar de los actores viales, asimismo, se observó el plan de trabajo Comité de Seguridad Vial en donde se establecen las actividades a desarrollar en la vigencia 2024, donde se verificó el cumplimiento de la *sesión de comité de seguridad vial la cual se encontraba con fecha de realización 31-03-2024*, y donde se observó que no se presentaron novedades en el desarrollo de la sesión

sin embargo, se menciona en la misma que se presentan cambios normativos que implican la actualización de la documentación que impactan al comité y la reinducción de los actores viales lo anterior se evidencia en la figura 34.

<p>PÁGINA 01 DEL ACTA (01) DEL (2024) COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL</p> <p>Bogotá, 22 de marzo de 2024</p> <p>LUGAR: Área de Servicios Administrativos</p> <p>HORA INICIO: 2:30 PM</p> <p>HORA DE FINALIZACIÓN: 3:00 PM</p> <p>ASISTENTES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. [Tral 4. obal Seo <p>ORDEN DEL DÍA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación del quórum 2. Plan de Trabajo Comité de Seguridad Vial 2024. 3. Varios <p>DESARROLLO:</p> <p>1. Verificación del quórum</p> <p>Se efectuó la verificación y cumplimiento del quorum para sesionar y decidir, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 576 de 2019.</p> <p>2. Plan de Trabajo Comité de Seguridad Vial 2024</p> <p>Se sesiona para proyectar el Plan de Trabajo del Comité para la vigencia 2024, al respecto es importante precisar que existen cambios normativos que generan la actualización de documentos del Comité y reinducción para todos los actores viales.</p>	<p>2. Plan de Trabajo Comité de Seguridad Vial 2024</p> <p>Se sesiona para proyectar el Plan de Trabajo del Comité para la vigencia 2024, al respecto es importante precisar que existen cambios normativos que generan la actualización de documentos del Comité y reinducción para todos los actores viales de la Entidad. Se adjunta cronograma de trabajo.</p> <p>3. Varios.</p> <p>No se presentan novedades en el desarrollo de la sesión.</p> <p>NIT: 860021967 - 7</p> <p>Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070 Línea gratuita nacional 01 8000 185 570 www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co</p> <p>BIENESTAR Y EXCELENCIA</p>
<p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p> <p>cajaHonor</p> <p>Siendo las 3:00 pm y acoitado el Orden del Día, el Presidente da por terminada la reunión y suscribe la presente acta con el Secretario del Comité, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.</p> <p>LUGAR: []</p> <p>Secretario Comité.</p>	

Figura 34 Pantallazo Acta 1 del 2024 Comité de Seguridad Vial Fuente: Información suministrada por ARTAH el 15-05-2024.

De acuerdo con lo anterior la OFCIN realiza la siguiente recomendación

Recomendación 7

La OFCIN recomendación a SUADM - ASEAD y ARTAH realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con la actualización de la normatividad aplicable en el plan estratégico de seguridad vial y verificar la incorporación en la matriz legal cuando corresponda estos con el fin de contar con la información integra, que permita la toma de decisiones oportuna.

- Curso Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Con respecto, a lo evidenciado en prueba de recorrido del 27-05-2024 se observó tabla de relación de personal denominado *formato de vigencia de cursos de brigadistas* en la cual se encontró que el funcionario [] ante de los trabajadores se encontraba con el curso de las 50 horas vencido al 25-11-2023 a lo que el proceso respondió que se realizó inscripción al curso de actualización de 20 horas el 16-04-2024 y a la fecha de la prueba no se contaba aun con el certificado, asimismo se evidenció que el funcionario [] z el cual fue elegido el 23-11-2023 de acuerdo con acta 2 del 2023 *cierre de votaciones Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo* a la fecha del 27-05-2024 no contaba con el certificado de las 50 horas como se observa en la figura 35. Por lo tanto, no se evidencia el cumplimiento de lo establecido en las funciones del COPASST numeral 6 *“Realizar el curso de las 50 hrs SGSST y su actualización”*.

	Fecha Aprobacion	Fecha Vencimiento
	10/09/2021	10/09/2024
	25/11/2020	25/11/2023
ción	19/11/2020	19/11/2023
	23/08/2023	23/08/2023
	18/06/2021	18/06/2024
	18/09/2020	18/09/2023
	14/07/2021	14/07/2024
	15/10/2019	15/10/2022
	28/04/2024	28/04/2027
cción	8/04/2024	8/04/2027

RTAH el 27-05-2024.

Oportunidad de Mejora Correctiva 10

La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la coordinación con el personal que pertenece al COPASST y a la brigada de emergencia con respecto a la importancia del cumplimiento de la realización del curso de las 50 horas y de su actualización ya que se evidenciaron debilidades en el seguimiento del personal perteneciente al COPASST con respecto a la realización del curso así como el incumplimiento de lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y las funciones del COPASST actividad número 6 donde indica *que se debe “Realizar el curso de las 50 hrs SGSST y su actualización”*. De igual forma se recomienda dar cumplimiento a la *Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo en donde establece en su artículo 16 Actualización de la capacitación virtual “Para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.”* Por lo que la OFCIN evidenció en prueba de recorrido que algunos de los funcionarios que pertenecen al COPASST no contaban con el mismo. Por lo anterior se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área así como el RO10 incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, el RO95 Incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, los cuales no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Así como se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.

- Inspecciones botiquines, extintores y gabinetes de emergencia y entrega dotación de Brigada

De acuerdo con los soportes suministrados por el proceso ARTAH el 15-05-2024 se evidenció documento denominado *Inspección de botiquines 2024_15052024095205.pdf* el cual contiene las actas de entrega de la dotación de brigadistas donde se relacionan los elementos de protección personal correspondientes para ejercer la función de brigadistas, asimismo se evidenció la inspección de los elementos que hacen parte del botiquín de primeros auxilios a través del diligenciamiento del *formato lista de chequeo*

EVALUACIÓN DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES				
TOTAL ARTICULOS IDENTIFICADOS	SI CUMPLE	NO CUMPLE	PARCIAL	N/A
978	887	9	0	82

No. Requisitos Legales		% De cumplimiento
SI CUMPLE	887	99,00%
NO CUMPLE	9	1,00%
PARCIAL	0	0,00%
TOTAL	896	99,00%

NORMAS NUEVAS: 45
 FECHA DE EVALUACIÓN: DEL 19 DE JULIO DEL 2023 AL 30 DE AGOSTO DEL 2023
 ELABORACIÓN DE INFORME: 30 DE AGOSTO DEL 2023
 Sandra Ardila
 Abogada Especialista en Gerencia de SST
 Licencia No. 2258/2020 (Segunda Renovación)

FECHA	ACTIVIDAD
007	Mayo 2022 NORMAS QUE NO APLICAN Circular 15 de 2022 NORMAS NUEVAS Decreto 555 de 2022 Resolución 692 de 2022 Decreto 649 de 2022 Decreto 655 de 2022 Resolución 666 de 2022 Profesional encargada: MARIA CAROLINA MARTINEZ PORTILLO, Abogada Especialista en Derecho Laboral y SST. Licencia No. Res. 8622 de 2019
008	31 DE JULIO DE 2022 Este ejercicio consistió en eliminar las normas derogadas que se identificaron en la última actualización o que no aplican, además de agregar las vigentes periodo mencionado y que no se encontraban identificadas en la matriz. Dicho lo anterior, a continuación se especifican las normas objeto de la actividad de actualización y se dan recomendaciones para el mantenimiento de la matriz legal en el futuro. ACTUALIZACIÓN: Para su conocimiento las normas derogadas y las normas nuevas incluidas con las siguientes: S.I. NORMAS DEROGADAS Resolución 2404 DE 2023
009	12 DE SEPTIEMBRE DE 2022 La actualización de la matriz de requisitos legales consistió en identificar y eliminar las normas derogadas, identificar normas faltantes aplicables a la entidad e incluirlas en la matriz de requisitos legales, los cambios se incluyeron en el control de cambios, de la siguiente manera: NORMAS DEROGADAS O NO APLICABLES ELIMINADAS DE LA MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES: *RESOLUCIÓN 04 DE 2019 *CIRCULAR 1 DE 2020
010	15 DE SEPTIEMBRE DE 2022 Evaluación matriz de requisitos legales con un cumplimiento del 98,60%, Elaborado por profesional Abogada Lina Marcela Arévalo Arango - Especialista en Gerencia de SST con Licencia No. 14459
011	30 DE AGOSTO DEL 2023 Evaluación matriz de requisitos legales con un cumplimiento del 99%, Elaborado por profesional Abogada Sandra Ardila - Especialista en Gerencia de SST con Licencia No. 2258/2020 (Segunda Renovación)
012	24 DE MAYO DE 2024 Evaluación matriz de requisitos legales Elaborado por profesional Abogada Johana Romero Yanelli Ortiz Caja Honor

Figura 36 Pantallazo soporte matriz legal Fuente: Información suministrada por ARTAH el 27-05-2024.

Con base en la información suministrada por ARTAH el 27-05-2024 con referencia a la matriz legal como se observa en la figura 36 la OFCIN en prueba de recorrido evidenció el control de cambios efectuado a corte de 24-05-2024 en la actualización de base normativa, así como se observa en la pestaña denominada *REVISIÓN 24052024* un porcentaje de cumplimiento de 99%, conforme a lo anterior la OFCIN, realiza la recomendación a la profesional a cargo frente a contemplar la actualización presentada en el Decreto 1072 de 2015 con última fecha de actualización: 5 de junio de 2024 esto con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso y poder tomar decisiones oportunas frente a los cambios realizados que impactan al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Acciones pertinentes referente a la Directiva Presidencial 01 Ahorro de Agua y Energía en Caja Honor

De acuerdo con la información suministrada por el área de Talento Humano se evidenciaron las actividades realizadas frente al cumplimiento de esta donde se observó correo con las recomendaciones realizadas para el ahorro de agua y consumo de energía, asimismo desde las actividades gestionadas por la brigada de emergencia se realizaron sensibilizaciones para la toma de conciencia del ahorro de agua y energía, de igual forma el proceso de Servicios Administrativos y la Ofician de mesa de ayuda envían comunicados referente al ahorro de la energía fortaleciendo la cultura

RECOMENDACIONES PARA EL AHORRO DE AGUA

- Lavado:**
 - Cerrar la llave mientras se cepilla los dientes o afeita
- Inodoro:**
 - Tener varias descargas antes de tirar del agua y comprar inodoros que ahorren
- Duchas:**
 - Tomar duchas cortas y enjabonarse con jabón y champú con la ducha apagada
- Lavaplatos:**
 - Enjabonar y jugar todo de una vez, no dejar la llave abierta
- Lavadoras:**
 - Lavar con carga llena, poner en modo ahorro, evitar varias lavadas
- Jardín:**
 - Regar las plantas por la mañana o tarde noche
- Carros:**
 - Usar cubeta y paño en lugar de manguera

TODOS contra el Derroche
EN TIEMPOS DE SEQUÍA, RESPONDEMOS UN TÍO DE CUESTIONARIO

¡Cuidemos el planeta tierra!
¡Cierre la llave, desconecte lo que no usa y reutilice el agua que pueda!

Figura 37 Pantallazo soporte actividades ahorro agua y energía Fuente: Información suministrada por ARTAH el 27-05-2024.

– Sala de lactancia



– Simulacros

Teniendo en cuenta las actividades realizadas con respecto a simulacros el proceso allego información el 27-05-2024 informe de simulacro realizado a octubre de 2023 el cual dejo como conclusiones la planificación del ejercicio donde se contempló la población vulnerable, la señalización con la que se cuenta en la Entidad con la que se permite la identificación de manera general así como se observó la participación activa en el ejercicio, del mismo modo se generaron las recomendaciones de la actualización del plan de emergencia realizando la designación de acciones y recursos, creando compromisos de participación, así como la recomendación realiza en capacitar a la brigada de emergencia en primeros auxilios psicológicos así como la inclusión de escenarios planificados. Lo que de acuerdo con lo informado por ARTAH el 9-08-2023 se realizó la capacitación de primeros auxilios psicológicos, así como se planificaron las diferentes actividades con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones establecidas.



Figura 38 Pantallazo soporte actividades simulacro octubre 2023 Fuente: Información suministrada por ARTAH el 27-05-2024.

Ahora bien, para la vigencia 2024 se realizó el simulacro de emergencia por incendio el 27-04-2024 con una participación de 364 personas donde se dejaron como recomendaciones en los tiempos de respuesta a situaciones de evacuación por medio de capacitaciones, mejorar la dotación de extintores, e incrementar nivel de dificultad.



Figura 39 Pantallazo soporte actividades simulacro 27-04-2024 Fuente: Información suministrada por ARTAH el 27-05-2024 reporte informe de Gestión IV trim 2023 de fecha 30-12-2023.

Por lo anterior, la OFCIN evidenció las actividades que se encuentran desarrollado desde las integraciones de los diferentes planes por parte de la Entidad y se realizará seguimiento a los mismos en la próxima auditoría.

– Indicadores SGSST 2024

Índice de accidentalidad

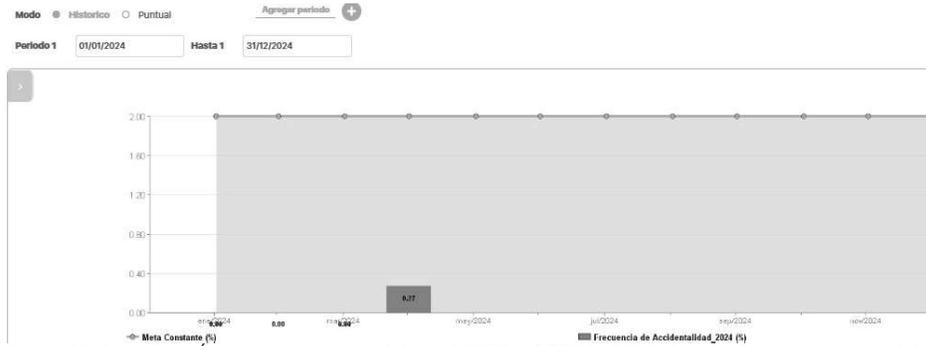


Figura 40 Pantallazo Índice de Accidentalidad SGSST – ARTAH 2024 Fuente: Información suministrada por ARTAH

De acuerdo con lo evidenciado se observó por parte de la OFCIN en abril de 2024 un incremento de 0.27 frente a la meta de 2.0 sin afectar su cumplimiento para el periodo auditado. Se presentó 1 accidente de 382 funcionarios lo cual ocurrió en el mes de abril por lo que no genera impacto para el I trimestre de 2024.

– Ausentismo Laboral

De acuerdo con Informe IV trimestre COPASST de fecha 23-12-2023 se realizó seguimiento a los indicadores donde se evidenció que se presentó un ausentismo laboral de 1.83%, a lo cual el ARTHA realizó seguimiento de acuerdo con lo reportado en prueba de recorrido, asimismo, para el corte de I trimestre no se presentaron reportes de ausentismo laboral. Sin embargo, de acuerdo con lo evidenciado en la figura 40 se observaron las siguientes variaciones

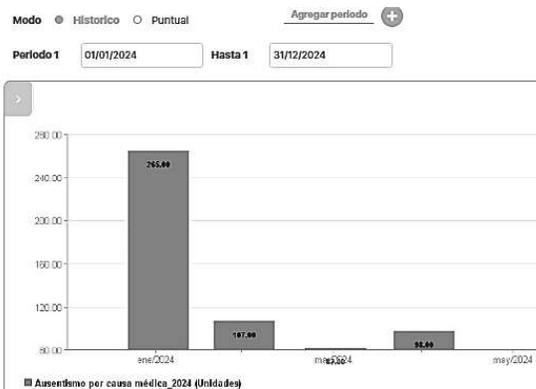


Figura 41 Pantallazo Índice de Ausentismo SGSST – ARTAH 2024 Fuente: Información suministrada por ARTAH

Con respecto a la información analizada se observó que disminuyó en un 0.25 % el índice de ausentismo para el mes de agosto marzo de 2024 reportando un 82 frente a 107 en febrero 2024, lo que de acuerdo con prueba de recorrido se informó por parte del proceso que se han realizado las diferentes sensibilizaciones y controles con el fin de la mejora continua y el fortalecimiento del sistema.

Recomendación 8

La OFCIN recomendación a SUADM - ARTAH realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con los indicadores frente a su cumplimiento asimismo estudiar la posibilidad de realizar mesas de trabajo con el fin de separar el rubro destinado para SG-SST con el fin de llevar un control exhaustivo de las actividades desarrolladas en cumplimiento del plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Asimismo, estudiar la posibilidad con la OAPLA la integración de los indicadores SGSST dentro del plan de SST que se encuentra en los indicadores de ARTAH.

- Gestión Avance de Cumplimiento Oportunidades de mejora Icontec

ARTAH se encuentra realizando las gestiones correspondientes a la subsanación de las oportunidades de mejora correspondientes a la ISO 45001:2018, así como se observó en los soportes allegados el 27-05-2024. Se recomienda al proceso continuar con las actividades y estrategias en caminadas al cumplimiento en su totalidad de estas.

--	--

Fuente: información suministrada correo electrónico ARTAH 20-06-2024.

Asimismo, se evidenció la gestión realizada por el área de talento humano frente al recobro de las incapacidades mencionadas y la probabilidad del recobro de los pagos establecidos. Sin embargo, se recomienda ARTAH realizar lo seguimiento pertinentes e informar a la alta dirección el seguimiento y observaciones de este.

De igual forma, la OFCIN frente a lo evidenciado en el desarrollo de auditoría y las actividades y soportes suministrados se observa una integración razonable en los diferentes planes por parte de la Entidad por lo tanto se realizará seguimiento a los mismos en la próxima auditoría.

6. RESUMEN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

No	OPORTUNIDAD DE MEJORA CORRECTIVA
1	La Oficina de Control Interno – de ahora en adelante OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH realizar las correcciones pertinentes en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 que se encuentra cargado en la página web de la Entidad, así como realizar una autoevaluación y revisión de la documentación como de los controles establecidos en el área, toda vez que se evidenciaron inconsistencias en la información reportada en la página web de la Entidad frente a la evidenciada en la base de datos, asimismo, no cumple con los requisitos establecidos desde el proceso de planeación y lo relacionado con la Guía Elaboración de Documentos y Registros código GE-NA-GU-001 versión 16 de fecha 21-10-2019 numeral 2.5 <i>Políticas de Operación</i> el cual refiere “ <i>Los documentos (caracterizaciones, manuales, procedimientos, guías, formatos, planes, códigos, matrices) deben ser controlados a través del Listado Maestro de Control de Documentos del sistema de información ISOLUCION</i> ” <i>negrita fuera de texto</i> . Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Así como dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Edición y de conformidad con la Etapa 2 <i>Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano</i> . Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.
2	La OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH en coordinación con OAPLA realizar el cargue de los informes de seguimiento del I trimestre de 2024 en la página web de la Entidad y los demás que correspondan, una vez sean entregados por el Área de Talento Humano y en cumplimiento del tiempo establecido, con el fin de no generar un impacto negativo al proceso encargado, asimismo, se contemple la realización de un cronograma donde se establezcan los informes que se deben cumplir de acuerdo con el marco normativo así como que se evidencie la periodicidad de entrega y medio de comunicación, toda vez que se evidenció en el desarrollo de la auditoría que no se encontraba con el respectivo informe de seguimiento como se observa en la figura 2, por otro lado, se recomienda a SUADM - ARTAH realizar una revisión de la documentación a cargo de talento humano con el fin de cumplir con los principios de seguridad de la información como son integridad y disponibilidad de la información asimismo, evaluar los controles establecidos en el área referentes control de

No	OPORTUNIDAD DE MEJORA CORRECTIVA
	<p>la información que se publica en la página web de la Entidad. Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Así como dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 <i>Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano</i>. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.</p>
3	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la actualización pertinente del procedimiento evaluación de desempeño del personal con código TH-NA-PR-004 versión 14 del 14-04-2021 toda vez que se evidenció que la metodología de medición no corresponde a la utilizada en el formato evaluación del desempeño código TH-NA-FM-034 versión 22 de fecha 28-06-2023, asimismo realizar una revisión detallada de los formatos asociados en el procedimiento puesto que se encontraron documentos que ya no están vigentes en el repositorio de documentos controlados, igualmente, se contemplen estrategias que permitan llevar un seguimiento exhaustivo del personal que cumple el periodo para realizar la evaluación de desempeño, evaluación periodo de prueba, así como discriminar el personal denominado como trabajadores oficiales y empleados de libre nombramiento y remoción con el fin de determinar la aplicación de la respectiva evaluación, asimismo, cumplir con los tiempos establecidos en el plan estratégico de talento humano así como lo descrito en planear salidas asociado a los riesgos del proceso y caracterización donde se evidenció que se materializó el incumplimiento en la Evaluación de desempeño y/o Evaluación periodo de prueba, que impacta directamente en los planes de capacitación y los beneficios a lo que tiene derecho el funcionario desde bienestar así como el plan de acción del proceso y dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.8.1.1, artículo 2.2.8.1.7 y la Política de Talento Humano en el lineamiento en materia de evaluación del desempeño del talento humano. Por lo anterior, se identificó el RO05 Fallas en los sistemas de Información cuya causa CA005 Falta de actualización de los procedimientos, incumplimiento de la normativa, con el control asociado CO015 cumplimiento de los procedimientos del proceso, CO199 Control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano, así como el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014; de igual forma el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.</p>
4	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH establecer dentro de las actividades asociadas con la Política de Gestión Estratégica e Integridad y en lo relacionado con el Código de Ética Integridad y Conducta hacer seguimiento a las capacitaciones establecidas para el conocimiento de este, toda vez que la no comprensión y apropiación del mismo puede derivar en incumplimientos frente al marco normativo, asimismo, se debe dar retroalimentación a los funcionarios frente a las brechas identificadas y fortalecer los temas que no fueron de fácil comprensión, así como dejar soporte de los informes donde se realizó el análisis de los resultados obtenidos. Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, se requiere una revisión de los controles establecidos por el área con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 <i>Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano</i>. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría.</p>
5	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar las coordinaciones pertinentes con los funcionarios pendientes frente al cargue de los informes de comisión los cuales se encuentran vencidos para el cargue en el flujo 68 en el Gestor Documental, toda vez que incumple con lo establecido en Resolución 728 de 2018 en su artículo 57 Legalización de la Comisión de Servicio en la cual establece “Para la legalización de la comisión de servicio, los servidores públicos de la Entidad deben presentar al Área de Talento Humano,</p>

No	OPORTUNIDAD DE MEJORA CORRECTIVA
	<p>dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la comisión que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de la misma. Es responsabilidad del comisionario dar cumplimiento de la presente, salvo situaciones administrativas debidamente sustentadas que impidan el cumplimiento estricto de la presente” negrita fuera de texto. Así como realizar la actualización del procedimiento TH-NA-PR-011 versión 13 de 1-012-2020 en su numeral 3.12 presentar informe de comisión “Descripción: Al ejecutarse la actividad de la comisión el funcionario, contratista directo de la Entidad, el personal en comisión de las Fuerzas Militares y Policía, adquiere la obligación de presentar el informe de comisión de acuerdo con el formato establecido por la Entidad en el que se evidencie las actividades realizadas el cual debe ser entregado cinco días posteriores a la realización de la comisión” negrita fuera de texto, así como tener en cuenta lo relacionado en el numeral 5.16 viáticos del presente informe con el fin de realizar un control y verificación que permitan llevar una trazabilidad de los procesos y actividades realizadas en ARTAH. Por lo anterior, se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, se requiere una revisión de los controles establecidos por el área con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría</p>
6	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la incorporación en el plan de Capacitación Institucional de la Entidad así como en el contenido de la capacitación que se realiza para la inducción y reintroducción de personal de planta y contratistas de Caja Honor de los temas relacionados con la seguridad de la información de acuerdo con lo establecido en la Resolución 7870 de 2022 del MDN donde describe que se debe “Incluir en los programas de inducción y de reintroducción el tema de seguridad de la información asegurando que los funcionarios conozcan sus responsabilidades, así como las implicaciones por el uso indebido de activos de información o de otros recursos informáticos, haciendo énfasis en las consecuencias jurídicas que puede acarrear al servidor público (...). Así como “Incluir en el Plan Institucional de Capacitación PIC, o el que haga sus veces, actividades de difusión, capacitación y concientización tanto al interior de la entidad como frente a usuarios y terceros que esta considere relevantes para mejorar habilidades y promover conciencia en la seguridad de la información, seguridad digital y gestión de riesgos”. Toda vez que se evidenció en prueba de recorrido que no se cuenta con los temas relacionados por lo anterior se identificó el R010 - incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, CA148 - suministrar a los consumidores financieros información verbal o escrita que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad y control CO199 - control de la normativa aplicable a la gestión del talento humano, el R048 deficiencias en el plan de capacitación y plan de bienestar de personal, cuyos controles asociados están CO025 plan de capacitación, CO010 plan de divulgación. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión.</p>
7	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la revisión de la información reportada en la matriz GETH frente a lo relacionado en el extracto de la matriz que se encuentra en el Plan de Incentivos Institucionales en el numeral 7.3.5 Autodiagnóstico MIPG toda vez que se evidenció una diferencia significativa dentro de los valores reportados en al ruta de la felicidad presentando valores como 74 para la mencionada en el plan de incentivos institucionales y 92 la que se encuentra reportada en la matriz GETH, asimismo, no se observa el periodo en el que se realizó el autodiagnóstico lo que no permite llevar una trazabilidad en el tiempo de las calificaciones realizadas. Por lo anterior se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Así como se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.</p>
8	<p>Se recomienda a la SUADM – ARTAH en coordinación con ARCON y OAGRI, actualizar la información en el sistema VIGIA SARLAFT M&C por cuanto, de la muestra seleccionada, 2 proveedores presentaron observaciones, incumpliendo en lo estipulado en el Manual SARLAFT GR-NA-MA-004, versión 015 del 10-02-2023, numeral 9.2.1.1 “la actualización de la información de los clientes es responsabilidad y obligación de los líderes de los procesos involucrados, quienes a su vez alimentarán el Sistema de Información VIGIA M&C con el fin de mantener vigente la base de datos y poder detectar señales de alerta. Asimismo, deberá informar al Oficial de Cumplimiento el retiro de los clientes para inactivarlos en el Sistema de información” (SIC); y con lo establecido en la Circular Básica Jurídica (CE 029 de 2014 y su modificación a través de CE</p>

No	OPORTUNIDAD DE MEJORA CORRECTIVA
	<p>027 de 2020, así como las normas complementarias que modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan), en el numeral 4.2.2.2.1 de la Parte 1, del Título IV – Capítulo IV de la SFC. Lo anterior, de acuerdo con los riesgos del proceso: LAFTC1: Vincular a Clientes y/o Beneficiarios del Causante (Sustitución de Derechos), Usuarios, funcionarios, Proveedores relacionados con actividades de la F/T., R010: Incumplimiento de Obligaciones Legales y/o Normativas aplicables a la Entidad - CA 010 Falta de Actualización de los Procedimientos, Incumplimiento de la Normativa, numeral 4 artículo 5 del Decreto Ley 267 de 2022 “4. Advertir, en ejercicio del control concomitante y preventivo, a los servidores públicos y particulares que administren recursos públicos sobre la existencia de un riesgo inminente en operaciones o procesos en ejecución, con el fin de prevenir la ocurrencia de un daño, a fin de que el gestor fiscal adopte las medidas que considere procedentes para evitar que se materialice o se extienda, y ejercer control sobre los hechos así identificados” (SIC), Directiva No. 01 del 18 febrero de 2015 expedida por la Presidencia de la República: Delitos y tema de transparencia, del numeral 3.4.1. Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción de la 3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados del Manual Operativo del MIPG Versión 5 de marzo de 2023 – DAFP. El cumplimiento de esta observación se evaluará en el próximo informe de auditoría.</p>
9	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH, coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, capacitaciones para los funcionarios designados de hacer las afiliaciones de los trabajadores de Caja Honor; así como para los responsables del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que se observan debilidades en los controles del procedimiento Liquidación de Nómina y pago de vacaciones de personal con código TH-NA-PR-009 versión 13 del 5 -12-2023 en el cual establece que: “en el paso 3.19 Se genera revisión de seguridad y parafiscales (EPS, AFP, CCF, ARL) de la planta de personal, aprendices SENA y practicantes universitarios, ya generada en el proceso de la nómina mensual y el paso 3.20 Verificar la liquidación de seguridad social y parafiscales descripción: Se realiza una verificación de la seguridad social liquidada en la página web del operador correspondiente, valida la información y realizadas las correcciones a correspondientes.” Se observó por la OFCIN, que no existe un control dual es decir que se refiere la persona que ejecuta la actividad pero no quien la revisa, de igual forma realizar los pagos y ajustes pertinentes de los meses en los que se encontró mal calificado el riesgo conductor, por lo que se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 y el numeral 3.1.3 Política de recursos humanos de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Así como el RO95 Incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 87, Artículo 2 Objetivos del sistema de control interno y el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.1.6.1.3 Normatividad aplicable y Riesgo Ocupacional, así como lo establecido en el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 la clase de riesgo, las cuales se reglamentan en el artículo 2.2.4.3.5 Decreto 1072 de 2015. Asimismo, se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.</p>
10	<p>La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar la coordinación con el personal que pertenece al COPASST y a la brigada de emergencia con respecto a la importancia del cumplimiento de la realización del curso de las 50 horas y de su actualización ya que se evidenciaron debilidades en el seguimiento del personal perteneciente al COPASST con respecto a la realización del curso así como el incumplimiento de lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y las funciones del COPASST actividad número 6 donde indica que se debe “Realizar el curso de las 50 hrs SGSST y su actualización”. De igual forma se recomienda dar cumplimiento a la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo en donde establece en su artículo 16 Actualización de la capacitación virtual “Para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.” Por lo que la OFCIN evidenció en prueba de recorrido que algunos de los funcionarios que pertenecen al COPASST no contaban con el mismo. Por lo anterior se identificó el RO35 Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información donde los controles CO022 - validación de información, CO010 - revisar la recepción de toda la información, CO012 - verificación de la información del área así como el RO10 incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la entidad, el RO95 Incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, los cuales no fueron aplicados en armonía al principio de autocontrol numeral 2.1 de la Parte I, Título I – Capítulo IV CE 008 de 2023 que sustituyo parcialmente la CBJ 029 de 2014. Asimismo, dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión. Así como se tuvo en cuenta la NIA 500 evidencia de auditoría y la NIA 530 muestreo de auditoría.</p>

RECOMENDACIONES	
1	La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH establecer estrategias que permitan llevar el seguimiento de cada una de las actividades establecidas en el plan de acción producto del diligenciamiento del GETH, con el fin de obtener acciones eficientes para la mejora continua del proceso y de esta forma fortalecer la gestión estratégica del talento humano y dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.
2	La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH estudiar la posibilidad con la Oficina Asesora de Planeación de reformular el indicador Evaluación de Competencias mencionado en la figura 5, toda vez que al analizar la información se observó que no se contempló la totalidad de los funcionarios para este cálculo por lo que no permite establecer si se consiguió los objetivos propuestos. Asimismo, evaluar la posibilidad de incorporar un indicador asociado al cumplimiento de la Evaluación del desempeño que permita determinar el rendimiento de los funcionarios en comparación con los objetivos propuestos por la organización en un periodo de tiempo establecidos y así dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.8.1.1, artículo 2.2.8.1.7 y la Política de Talento Humano y de esta forma fortalecer la gestión estratégica del talento humano y dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG v5 de 2023 en el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.
3	La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH en coordinación con OAGRI implementar o establecer fechas de corte para realizar el seguimiento oportuno de los casos declarados de conflicto de interés toda vez que se evidenció que en los reportes 2024012300009, 248-01-2024022900012, 248-01-2024030700013 declarados en enero, febrero y marzo respectivamente se dio respuesta tanto por ARTAH como por OAGRI en el mes de abril. Lo anterior, con el fin de contribuir con el fortalecimiento del numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Primera Dimensión y de conformidad con la Etapa 2 Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano y dar cumplimiento a cabalidad del Código de Ética Integridad y Conducta de fecha 27-02-2024.
4	La OFCIN recomienda a SUADM – ARTAH realizar verificación de la información reportada tanto en el reporte de Plan de Acción por Proceso como en las presentaciones realizadas para el reporte de resultados toda vez que se evidenció que los datos reportados difieren en cada uno de los reportes evidenciados en la figura 15 y 18 asimismo, se recomienda establecer un control de los reportes enviados a las diferentes áreas con el fin de contar con información integra dando cumplimiento los principios de seguridad de la información.
5	La OFCIN recaba la recomendación al proceso de Gestión de Talento Humano realizar una socialización de los resultados de esta información, para identificar y establecer estrategias y tácticas para la toma de decisiones de los directivos, comité laboral, al área de talento humano y al profesional encargado del Plan Institucional de Capacitación - PIC, conocer los programas diseñados al desarrollo de los cargos, las áreas y la Entidad respecto a los objetivos planteados y de acuerdo con la solicitud de necesidades por dependencia solicitada por ARTAH y realizada por el proceso correspondiente, en razón a que actualmente el proceso auditado solo realiza el análisis y evaluación del impacto sin tener en cuenta la percepción del proceso al cual pertenece el funcionario y del cual solicitó la capacitación, esto con el fin de contribuir a la mejora continua del proceso. Lo anterior en lo relacionado con el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG v5 de marzo 2023..
6	La OFCIN recomienda a SUADM - ARTAH establecer estrategias que permitan verificar el cumplimiento oportuno del cargue de información en los diferentes medios comunicación establecidos para el Área de Talento Humano, con el apoyo técnico del profesional de comunicaciones con el que cuenta el proceso y así contribuir al fortalecimiento de este. Lo anterior en lo relacionado con el numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG v5 de marzo 2023.
7	La OFCIN recomendación a SUADM - ASEAD y ARTAH realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con la actualización de la normatividad aplicable en el plan estratégico de seguridad vial y verificar la incorporación en la matriz legal cuando corresponda estos con el fin de contar con la información integra, que permita la toma de decisiones oportuna.
8	La OFCIN recomendación a SUADM - ARTAH realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con los indicadores frente a su cumplimiento asimismo estudiar la posibilidad de realizar mesas de trabajo con el fin de separar el rubro destinado para SG-SST con el fin de llevar un control exhaustivo de las actividades desarrolladas en cumplimiento del plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Asimismo, estudiar la posibilidad con la OAPLA la integración de los indicadores SGSST dentro del plan de SST que se encuentra en los indicadores de ARTAH.

6. CONCLUSIONES

Como resultado de la evaluación de la gestión de Talento humano con los componentes de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo y Nómina de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía dentro del período auditado, la OFCIN evidencio la gestión realizada por el proceso a través de las diferentes actividades que se vienen desarrollando y de acuerdo con la normatividad aplicable así como se observó se acogieron las recomendaciones realizadas por el ente certificador en relación al cumplimiento de los requisitos de la norma NTC-ISO 45001:2018 del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo – SGSST en el IV trimestre de 2023 y el I trimestre de 2024 y se vienen gestionando.

Finalmente, la OFCIN, evidenció las gestiones realizadas frente al cumplimiento de las actividades planteadas para contribuir al fortalecimiento del Plan Estratégico Institucional de Caja Honor, y de conformidad con la 1ª Dimensión de Talento Humano del MIPG V5 de 2023, por lo que se exhorta al proceso Gestión ARTAH a continuar fortaleciendo las actividades que conduzcan a la mejora continua del proceso y tener en cuenta las recomendaciones presentadas en este informe las cuales serán revisadas en el próximo ejercicio auditor.

Cordialmente,

Firmado por:
MARTHA CECILIA MORA CORREA
2024/06/28 02:03:50

Martha Cecilia Mora Correa
Jefe de la Oficina de Control Interno

Elaboró
Angie Yuliet Rivera Umbarila
Profesional Universitario 1- Auditor OFCIN