

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
Proceso: Gestión de Control y Evaluación		Fecha: 03-03-2025

<i>Tipo de informe (marque con una X)</i>			
<b>Preliminar:</b>		<b>Final:</b>	<b>X</b>

## 1. INFORMACIÓN Y DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA AUDITORÍA

<b>Líder responsable del proceso y dependencia auditada:</b>	Arnulfo Triana Rodríguez Subdirector de Personal - GTH
<b>Objetivo de la auditoría:</b>	Evaluar cómo la Subdirección de Personal desarrolla el proceso de Gestión del Talento Humano, administra y aplica los procedimientos, políticas y controles en las diferentes formas de vinculación del personal; así como el cumplimiento de la normatividad vigente, el uso eficiente de los recursos financieros y la efectividad de los sistemas de información que apoyan su operación, teniendo en cuenta los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y la Norma Técnica de Calidad NTC ISO 9001:2015.
<b>Alcance</b>	Subdirección de Personal - GTH
	Universidad Pedagógica Nacional
	Segundo semestre 2024 hasta el 31 de marzo de 2025
<b>Tipo de auditoría:</b>	Auditoría interna Combinada
<b>Metodología</b>	La auditoría a la Subdirección de Personal de la Universidad Pedagógica Nacional se desarrolló con un enfoque integral, orientado a verificar la gestión de nómina, seguridad social, escalafón docente, horas extras, licencias e incapacidades, entre otros procesos.
	En la fase de planeación se definieron alcance, objetivos y riesgos, considerando la normatividad vigente y los procedimientos internos del área.
	Durante la ejecución se realizaron entrevistas a funcionarios responsables, se validó la información suministrada sobre los principales procesos y se aplicaron pruebas de muestreo, incluyendo la revisión y validación de dos contratos, documentación soporte y liquidación de impuestos y retenciones. Asimismo, se revisaron nóminas, desprendibles, resoluciones y registros en plataformas de seguridad social.  El análisis permitió identificar fortalezas, hallazgos y oportunidades de mejora, los cuales se presentan señalando los posibles riesgos a los que se expone la Universidad.

<b>Fechas de ejecución de la auditoría</b>	Desde: 05 de junio de 2025
	Hasta: 05 de septiembre de 2025
<b>Equipo Auditor</b>	Yesid Hernando Marín Corba – Jefe Oficina de Control Interno / Supervisor de auditoría
	<b>Auditor Líder:</b> Natalia Katherine Sánchez Alvarado  <b>Audidores Oficina Control Interno:</b> Angela Rocío Calderón Amado Diana Constanza Sánchez Yanneth Milena Guaca Arias Jenny Patricia Vélez Mejía

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
Proceso: Gestión de Control y Evaluación		Fecha: 03-03-2025

	<b>Audidores de Calidad:</b> Nina Samanda González Orjuela Darío Leonardo Collazos Bolaños  <b>Observadores de Auditoría:</b> Nelsy Zoraida Rodríguez Gabriel Andrés Rodríguez	
<b>Exclusiones</b>	N/A.	
<b>Criterios generales de auditoría (marque X):</b>	Requisitos del Sistema de Gestión Integral, SGI	X
	Modelo Estándar de Control Interno - MECI	X
	Normatividad vigente aplicable para cada uno de los sistemas	X
	Otro: Análisis a la información Financiera de la UPN	X

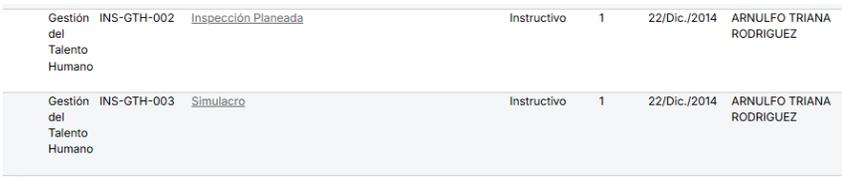
<b>2. ASPECTOS RELEVANTES DE LA AUDITORÍA</b>
<p>La Subdirección de Personal, adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, de acuerdo con información que se encuentra publicada en el minisitio, tiene como misión “fortalecer el vínculo y la permanencia de servidores públicos competentes, críticos y comprometidos con los objetivos institucionales y con la sociedad, garantizando así su idoneidad para responder conjuntamente a los retos que plantea la academia. Su visión se orienta a disponer de un equipo humano capaz de alcanzar altos niveles de creatividad, toma de decisiones y manejo de relaciones humanas, consolidando a la Universidad como una institución modelo, respaldada por una planta académica y administrativa comprometida con el sostenimiento de la excelencia académica”.</p> <p>Gestión del Talento Humano es un proceso de apoyo administrativo transversal a toda la Universidad, sin embargo, la selección y evaluación de desempeño del personal docente es consolidado por el proceso de Gestión Docente Universitario.</p> <p>En el año 2024 se llevó a cabo una auditoría integral al proceso de Gestión del Talento Humano. Como resultado, para el año 2025 se encuentran en curso planes de mejoramiento vigentes que abarcan aspectos relacionados con el clima laboral, plan de capacitación, gestión de historias laborales, concertación de objetivos, evaluación de desempeño, novedades de afiliación a la ARL y atención de PQRSFD. La Oficina de Control Interno reconoce que es necesario avanzar en la implementación de las acciones previstas, a fin de consolidar el fortalecimiento de los procesos institucionales, optimizar la gestión del talento humano y contribuir al bienestar de la comunidad universitaria, razón por la cual, no fueron incluidos dentro del alcance de la auditoría en curso.</p> <p>La auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano se realizó dentro de los plazos establecidos y los auditados mantuvieron buena disposición y receptividad frente al desarrollo de la auditoría.</p>

<b>3. RESULTADOS DE AUDITORÍA</b>
<b>3.1 Fortalezas y buenas prácticas</b>
<p>1. La Subdirección de Personal demostró eficiencia y organización en la gestión en el proceso de auditoría, al realizar de manera oportuna la designación de responsables, garantizar la entrega de la información solicitada y coordinar adecuadamente la agenda de entrevistas. Permitted optimizar la aplicación de la lista de chequeo, facilitar la verificación de las evidencias que respaldaron los procesos evaluados y asegurar un abordaje integral de los temas contemplados en el alcance de la auditoría. Todo ello contribuyó al desarrollo fluido de las actividades y al cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de los plazos previstos.</p> <p>2. De acuerdo con las acciones de mejoramiento derivadas de los resultados de la auditoría integral</p>

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	<b>Código: FOR-GCE 007</b>
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	<b>Versión: 08</b>
		<b>Fecha: 03-03-2025</b>
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		

realizada en 2024, la Subdirección de Personal fortaleció los canales digitales institucionales, facilitando a los funcionarios la solicitud de certificados laborales, el acceso al certificador de trámites pensionales y la diligencia del formato de bienes y rentas. Estas mejoras se implementaron en el marco de la actualización del sitio web, en cumplimiento de la Resolución 1519 de 2020, por la cual se definen los estándares y directrices para la publicación de la información establecida en la Ley 1712 de 2014, así como los requisitos en materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital y datos abiertos. De igual manera, dichas acciones se encuentran alineadas con lo dispuesto en la Ley 2052 de 2020 (Ley anti trámites), contribuyendo a la optimización de los servicios y a la reducción de barreras para los usuarios.

3. Se evidenció que el proceso de preliquidación de nómina permite validar cifras y saldos presupuestales antes de la generación de pagos, lo cual contribuye a reducir errores en la afectación contable y garantizar que los pagos se ajusten a los recursos disponibles.

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>OM01-SPE-2025</b>
<b>Descripción:</b>	<p>Durante el recorrido realizado en el aplicativo ISOLUCION, los auditores evidenciaron la presencia de dos instructivos codificados bajo la sigla GTH, tal como se muestra en la imagen adjunta.</p>  <p>Sin embargo, estos documentos no corresponden al proceso de Gestión del Talento Humano, sino al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esta situación refleja una debilidad en la clasificación documental asociada a la dependencia y evidencia la ausencia de un control adecuado sobre la información publicada, lo que puede generar confusión y afectar la trazabilidad de los documentos y observaciones del ente certificador externo.</p>

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>NTC ISO 9001:2015, Requisito 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación.</b>
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>OM02-SPE-2025</b>
<b>Descripción:</b>	<p>Al revisar los indicadores que tiene el proceso de Gestión de Talento Humano se identifica que se tiene formalizados dos indicadores, uno para realizar seguimiento a la vinculación de personal sin errores y otro para medir la vinculación oportuna del personal con requisitos cumplidos, sin embargo, las mediciones registradas en el indicador de vinculación de personal sin errores, evidencia la madurez del proceso frente a los aspectos de obligatorio cumplimiento medidos por el indicador, demostrando que su medición no es pertinente en el momento. De igual manera, el proceso tiene actividades de seguimiento y medición no documentadas que son relevantes para la obtención de los resultados en el proceso como la cobertura y ejecución del Plan de Capacitación, lo que podría conllevar al incumplimiento del requisito 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación de la norma NTC ISO 9001:2015. La falta de indicadores de medición de aspectos clave del</p>

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
		Fecha: 03-03-2025
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		

	proceso no permite identificar de manera oportuna desviaciones que pueden verse reflejadas en los resultados del proceso.
--	---

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control Componente Administración del Riesgo
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>OM03-SGSI-2025</b>
<b>Descripción:</b>	Durante la revisión a la contratación relacionada con el soporte, mantenimiento y actualización del aplicativo QUERYX7, se observó que actualmente existen dos contratos suscritos y en ejecución con la empresa SOFTLAND que cubren aspectos diferentes del servicio, como soporte técnico, actualización de versiones y ajustes funcionales. Esta fragmentación contractual puede generar duplicidad de esfuerzos administrativos, dificultades en el seguimiento integral y posibles inconsistencias en los niveles de servicio pactados. Es importante evaluar la viabilidad de consolidar los contratos existentes en un único contrato con la empresa SOFTLAND, que incluya de manera integral los componentes de mantenimiento correctivo, evolutivo y preventivo, así como la actualización del aplicativo QUERYX7.

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>NC01-SPE-SGSI-2025</b>
<b>Descripción:</b>	<p>El aplicativo QUERYX7 no responde de manera adecuada a las necesidades de gestión de la Subdirección de Personal, generando ineficiencias, dependencia técnica y limitaciones en el uso de la información.</p> <p>En entrevista realizada con la facilitadora de la Subdirección de Personal y tras la prueba de recorrido en el aplicativo QUERYX7, el cual ha estado en funcionamiento por más de 13 años en la Universidad, se evidenció que dicho sistema se utiliza para actividades como: creación de funcionarios y docentes (información básica), actualizaciones, certificaciones, registro de horas extras, gestión de nómina y consultas. No obstante, se identificaron varias limitaciones en su uso. Los consolidados generados por el aplicativo deben ser verificados manualmente mediante documentos en Excel, dado que la información no resulta del todo confiable. Adicionalmente, algunos módulos permanecen inactivos (por ejemplo, evaluación de desempeño y reportes estadísticos), y la capacitación brindada ha sido parcial debido a la rotación de personal en la Subdirección. A ello se suma que, para la generación de reportes, se requiere apoyo especializado del Ingeniero de Sistemas de la Universidad, lo cual condiciona el desarrollo de los procesos, genera codependencia y limita la autonomía, ya que no se cuenta con un manual de usuario.</p> <p>Esta situación confronta el uso del mismo y los contratos que se celebran para el mantenimiento y actualización del aplicativo, ya que contemplan un valor aproximado a los \$300.000.000 trescientos millones de pesos, de un sistema que no es funcional para el personal que lo maneja.</p>

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
		Fecha: 03-03-2025
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		

	Potencialmente, es posible que genere riesgo de detrimento patrimonial para la Universidad, al no obtener un beneficio proporcional a los recursos destinados.
--	--

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>NC02-SPE-2025</b>
<b>Descripción:</b>	Los certificados laborales emitidos por la Universidad Pedagógica Nacional presentan incongruencias con los registros de vinculación contenidos en las historias laborales y en el sistema de información QUERIX7, en tanto se evidenciaron inconsistencias en las certificaciones 917 y 1211 de 2024. Esta situación refleja que la información certificada no es plenamente confiable ni congruente con las fuentes institucionales, lo que incumple el procedimiento PRO-GTH-014 Certificados Laborales, así como lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014, artículo 24, sobre el derecho a recibir información íntegra, veraz y oportuna, y en la Ley 1581 de 2012, artículo 1, que reconoce el derecho a conocer, actualizar y rectificar información personal. La baja confiabilidad en la información certificada puede generar errores en el reconocimiento de derechos laborales, afectar trámites de seguridad social, propiciar reclamaciones, disminuir la confianza de los usuarios internos y externos y derivar en incumplimientos normativos ante entes de control.

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>NC03-SPE-2025</b>
<b>Descripción:</b>	No se cumplen con los requerimientos exigidos en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.15, en tanto, de acuerdo con la evidencia, se identifica que los servidores públicos identificados con C.C 41.743.932 y C.C 51.993.647, quienes hicieron uso de la licencia por luto durante el 2024, no cuentan con el acto administrativo motivado que otorga dicho beneficio; adicionalmente, para la funcionaria con cédula 41.743.932 no registra en su historia laboral, ni en los documentos pendientes por archivar, la solicitud para disponer de los días ante personal, ni el certificado de defunción con registro civil que permita verificar el grado de consanguinidad requerido. La ausencia de estos soportes y del acto administrativo correspondiente podría generar riesgo jurídico y de control interno para la Universidad, al no existir respaldo documental que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos.

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control
<b>Tipo de Hallazgo:</b>	<b>NC04-SPE-2025</b>
<b>Descripción:</b>	Mediante revisión documental se identificaron inconsistencias en el registro y actualización de afiliaciones a EPS y ARL, como diferencias en las fechas de cobertura (por ejemplo, funcionarios que ingresaron el 7 de enero aparecen con cobertura desde el 8 de enero).

<b>Norma/Numeral/Descripción del requisito</b>	<b>MECI – Modelo Estándar de Control Interno</b> Componente Actividades de Control Componente Información y comunicación y actividades de
--	---

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
Proceso: Gestión de Control y Evaluación		Fecha: 03-03-2025

<b>Tipo de Hallazgo:</b>	monitoreo
<b>Descripción:</b>	<p><b>NC05-SPE-2025</b></p> <p>Basados en las pruebas de recorrido que se realizaron durante la auditoría a la Subdirección de Talento Humano, se observó que, en el minisitio se encuentra ubicado el apartado para la publicación del Plan Anual de Vacantes como lo establece la Ley 909 de 2004 en su Artículo 15 literal b.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>Anual de vacantes</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Publicación declaración renta y complementarios de funcionarios</p> </div> </div> <p>Al revisar el link, la información consignada hace referencia a la declaración de bienes y rentas, asimismo se verificó que no se está realizando la respectiva publicación de esta información, lo que incumple con lo establecido en la normatividad externa vigente, teniendo en cuenta que el último plan anual de vacantes es del año 2023, vale aclarar que, este se encuentra publicado en otro sitio diferente.</p>

#### 4. Seguimiento al Plan de mejoramiento de auditorías anteriores (Estado de acciones del proceso) (Agregar las filas que requiera)

ID	Tipo de Hallazgo y descripción	Estado		Observaciones
		Cerrado	Pendiente	
	La Oficina de Control Interno realiza seguimiento al plan de acción y mejoramiento en un informe publicado en el segundo semestre del año 2025, razón por la cual no se incluye en esta auditoría.			

ID = codificación o identificación del hallazgo (oportunidad de mejora (OM), No conformidad (NC), etc., para el que se hayan formulado acciones.).

#### 5. Seguimiento al mapa de riesgos del proceso

La Oficina de Control Interno realiza seguimiento a la gestión del riesgo en un informe publicado en el segundo semestre del año 2025, razón por la cual no se incluye en el marco de la auditoría interna.

#### 6. Conclusiones, recomendaciones y resumen de hallazgos

##### Conclusiones:

Resultado de la auditoría adelantada a la Subdirección de Personal vigencia 2025, se pudo evidenciar lo siguiente:

Tipo de hallazgo	Cantidad
Fortalezas	3
Oportunidad de Mejora	3
No Conformidad	5
<b>Total</b>	<b>11</b>

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	<b>Código: FOR-GCE 007</b>
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	<b>Versión: 08</b>
		<b>Fecha: 03-03-2025</b>
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		

**Recomendaciones:**

- ✓ La dependencia de Talento Humano es un proceso que tiene la capacidad para dar cumplimiento a los objetivos y metas Institucionales, sin embargo, hay puntos de control que deben implementarse para garantizar el logro de los resultados como es el caso de la validación de la educación y experiencia laboral presentada por los aspirantes a ocupar una vacante en la UPN.
- ✓ Luego de la revisión de los formatos FOR-025-GTH Solicitud de Encargo y de las Resoluciones derivadas de este tema y dada a los diferentes funcionarios que se encuentran designados para este caso particular y teniendo en cuenta el Acuerdo 004 de 2022 en su artículo 112 parágrafo 2 “el periodo del encargo será máximo de seis (6) meses, prorrogables hasta por un periodo igual al inicial, de acuerdo con la necesidad del servicio, vencido este término el empleo deberá ser provisto de manera definitiva”. Se recomienda a la dependencia junto con la alta dirección revisar los casos de encargo para que sean ajustados en concordancia con el Acuerdo 004 de 2022 y las normas legales vigentes para este asunto. Es importante señalar que, los encargos los puede desempeñar las personas que se encuentren en carrera administrativa y los jefes de oficina.
- ✓ Se recomienda dar celeridad a la actualización de los documentos del proceso que están siendo modificados, así como documentar las actividades de seguimiento y medición que no están formalizados en el Sistema de Gestión de Calidad.
- ✓ Se recomienda realizar seguimiento periódico a la entrega de los planes de trabajo y evaluaciones docente debidamente diligenciados y garantizar su custodia en las historias laborales correspondientes.
- ✓ La Resolución 1191 del 20 de diciembre de 2023, expedida por la Universidad Pedagógica Nacional, en su artículo 2, parágrafo 1, establece que los funcionarios administrativos pueden prestar sus servicios de manera presencial en las instalaciones de la Universidad o mediante conexión remota, en el marco de horarios flexibles. Esto evidencia que la normativa interna reconoce y habilita la figura del trabajo flexible, como alternativa organizativa para la prestación del servicio.
- ✓ La unificación de los contratos suscritos con la empresa SOFTLAND, permitiría mejorar la eficiencia en la gestión contractual, mejora en la planeación presupuestal anual, optimizar recursos administrativos y garantizar una mayor claridad en los niveles de servicio esperados.
- ✓ En la revisión de la nómina administrativa de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2024, se identificó el caso del conductor Luis Fernando Castro Malagón, C.C. 79902272, quien en el mes de octubre de 2024 reportó un total de 117,5 horas extras (73 diurnas y 44,5 nocturnas). De estas, únicamente se reconocieron 77,5 horas, quedando pendientes 40 horas diurnas, que posteriormente fueron compensadas en la nómina de diciembre mediante el reconocimiento de 5 días adicionales, por valor de \$776.273 (ver desprendibles de nómina de octubre, noviembre y diciembre de 2024 y FOR-GTH-006). De acuerdo con el Decreto 473 de 2022, los conductores pueden percibir hasta un máximo de 100 horas extras mensuales, y adicionalmente, las horas extras no deben superar el 50% de la asignación básica mensual. En este caso, las horas excedentes no se registraron como horas extras, sino como compensatorios, por lo que, se recomienda ajustar el procedimiento de liquidación de horas extras y compensatorios, asegurando su registro adecuado conforme a la normativa vigente, y establecer controles que eviten la alteración de la naturaleza del pago realizado
- ✓ Se recomienda ajustar el procedimiento de liquidación de horas extras y compensatorios, asegurando su registro adecuado conforme a la normativa vigente, y establecer controles que eviten la alteración de la naturaleza del pago realizado.
- ✓ Se recomienda a la Subdirección de Personal realizar los ajustes pertinentes al Manual Específico de

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		Fecha: 03-03-2025

Funciones, Requisitos y Competencias de la Universidad Pedagógica Nacional, con el fin de armonizarlo con lo dispuesto en la normatividad nacional, particularmente en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, de manera que se precise y diferencie correctamente los requisitos aplicables a los cargos del nivel técnico y del nivel profesional, garantizando coherencia, transparencia y confiabilidad en los procesos de vinculación.

En concordancia, la Circular Externa 007 de 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública precisa que:

- El trabajo flexible corresponde a la posibilidad de convenir horarios y condiciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin afectar la duración de la jornada ni la prestación del servicio.
- El teletrabajo, por su parte, constituye una forma de organización laboral soportada en las TIC, que permite a los servidores públicos desarrollar sus funciones sin requerir presencia física en la sede de trabajo, gozando de igualdad de trato y condiciones frente a quienes trabajan presencialmente.

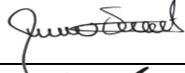
En el caso de la Universidad Pedagógica Nacional, se evidencia que la gestión actual asume buenas prácticas con los parámetros del trabajo flexible, al posibilitar jornadas presenciales y remotas en esquemas adaptables, pero no se ajusta a los requerimientos del teletrabajo definidos a nivel nacional. De acuerdo con La Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, persisten vacíos tales como la inexistencia de un referente contractual formal, la ausencia de auxilios compensatorios por uso de equipos o servicios propios, la falta de notificación a la ARL y de procedimientos completos en seguridad y salud en el trabajo, así como la carencia de lineamientos sobre custodia de equipos y seguridad informática.

Adicionalmente, la Circular Conjunta 008 de 2023, relacionada con la aplicación del teletrabajo durante las jornadas del “día sin carro”, no es conocida por la Subdirección de Personal, según lo verificado mediante entrevista por parte de la Oficina de Control Interno. Esto resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de divulgación normativa y de adoptar medidas que permitan a los funcionarios realizar trabajo remoto en dichas jornadas, en apoyo a la movilidad sostenible y al cuidado del medio ambiente.

En consecuencia, se recomienda que la Universidad Pedagógica Nacional:

- Reconozca formalmente la diferencia entre trabajo flexible y teletrabajo, evidenciada en la normativa nacional, y armonice su marco institucional en concordancia con las disposiciones vigentes.
  - Avance en la implementación de lineamientos que permitan superar los vacíos identificados en materia de teletrabajo, brindando seguridad jurídica tanto a la Universidad como a sus funcionarios.
  - Socialice e implemente las disposiciones de la Circular Conjunta 008 de 2023, para que en las jornadas del “día sin carro” los funcionarios susceptibles puedan desarrollar sus funciones en modalidad de teletrabajo, aportando al bienestar institucional y a la sostenibilidad ambiental.
- ✓ Teniendo en cuenta la importancia de la información con la cual se alimentan los registros contables de la entidad, se recomienda establecer como una buena práctica el debido resguardo de los soportes, originados de la validación entre Subdirección de Personal y la Subdirección Financiera, sobre la información de las incapacidades y los documentos que soportan las causaciones contables.

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b> <i>Educadora de educadores</i>	<b>FORMATO</b>	Código: FOR-GCE 007
	<b>INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 08
<b>Proceso: Gestión de Control y Evaluación</b>		Fecha: 03-03-2025

<b>7. Aprobación del informe</b>		
<b>Rol</b>	<b>Nombre completo</b>	<b>Firma</b>
Auditor responsable de la auditoría	Natalia Katherine Sánchez Alvarado	
Jefe Oficina de Control Interno	Yesid Hernando Marín Corba	
Fecha de entrega de informe	2-09-2025	

Elaboró: Natalia Katherine Sánchez Alvarado – Equipo auditor SPE

Revisó: Yesid Hernando Marín Corba

Anexos: Relacionar si, además del informe, se cuenta con otros documentos o anexos que amplíen o complementen el informe final que se consideren pertinentes y adecuados para el resultado de la auditoría (Se recomienda para asuntos especiales o académicos propios)