

## Auditoría Interna

24 de octubre de 2018  
AI-P-Ad-16-2018

Dr. Alberto López Chaves, MBA.  
Gerente

*Asunto: Plan de sucesión del Jefe del Departamento de TI.*

Estimado señor:

Según se nos ha informado, el Jefe del Departamento de TI se acogerá a la jubilación.

De acuerdo al último informe del “Índice de Gestión Institucional del Sector Público” (2017), el ICT no cuenta con un plan de sucesión para prever la dotación de funcionarios que sustituyan a quienes dejan la entidad, ya que están en proceso de elaboración de cartel de contratación<sup>1</sup>.

Los planes de sucesión<sup>2</sup> ayudan a las organizaciones a identificar y preparar a las personas adecuadas con las habilidades adecuadas para los puestos correctos, anticipándose a cualquier contingencia que se requiera<sup>3</sup>. Asimismo, el plan de sucesión busca la permanencia, el crecimiento y la continuidad de la organización a través del tiempo, previniendo alterar el equilibrio y la marcha habitual del negocio, por lo que es primordial considerarlo como una prioridad estratégica<sup>4</sup>. Igualmente, el plan de sucesión forma parte de los estándares del Buen Gobierno corporativo.

Además, la versión 5.0 de COBIT en la práctica de gestión APO07.2 indica que se debe identificar el personal clave de TI, con el fin de reducir al mínimo la dependencia de una sola persona en la realización de una función crítica de trabajo

---

<sup>1</sup> G-0224-2018, Anexo ICT IGI 2017

<sup>2</sup> KPMG es una red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, de asesoramiento legal y fiscal, y de asesoramiento financiero y de negocio en 156 países.

<sup>3</sup> Tomado de <https://home.kpmg.com/co/es/home/services/advisory/management-consulting/Capital-humano-y-gestion-del-cambio/plan-de-sucesion.html>

<sup>4</sup> <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/plan-de-sucesion.pdf>

## Auditoría Interna

mediante la captura de conocimiento (documentación), el intercambio de conocimientos, la planificación de la sucesión y el respaldo (backup) del personal.

No contar con un plan de sucesión para el Jefe del Departamento de TI, podría ocasionar a la Institución que:

- Se pierda el conocimiento y experiencia acumulado a través de los años.
- No se garantice la estabilidad el equipo de trabajo por la falta de una transición ordenada.
- No se asegure la continuidad de la misión y objetivos de la organización.
- No se pueda sustituir al personal clave en caso de una eventualidad que podría afectar la continuidad del negocio.
- No se cuente con personal idóneo para realizar las funciones críticas de TI.
- No se prepare a los funcionarios del Departamento de TI para la salida del encargado y la integración del sucesor a la institución

Por la competencia que le asiste a esa Gerencia, como administrador general del Instituto, responsable del eficiente y correcto funcionamiento administrativo, se comunica sobre lo importante de tomar medidas pertinente que garanticen un adecuado plan de sucesión para el Jefe del Departamento de TI, asimismo, que se defina, de acuerdo a la Planificación Estratégica de la Tecnologías de Información de la Institución, si el perfil actual, según el manual de cargos, es el que garantizaría liderar la ejecución de dicha planificación, así como la dirección del Departamento de Tecnologías de Información.

Se solicita a ese Despacho, informar a esta Auditoría Interna dentro de los próximos diez días hábiles, sobre las acciones tomadas en relación con este servicio preventivo, a efecto de determinar lo procedente.

## Auditoría Interna

El presente servicio se realiza con fundamento en las competencias conferidas a la Auditoría Interna en la Ley Orgánica del ICT, el inciso d) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno, la norma 1.1.4 de las “Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público” y en atención del Plan Anual de Trabajo.

Atentamente,

Fernando Rivera Solano  
Auditor Interno

C. Consecutivo

FRS / kbm