

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

**INFORME DE CONTROL INTERNO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE
TALENTO HUMANO**

Doctor
JORGE RESTREPO PIMIENTO
Rector(e)

De:
ROBERTO HENRIQUEZ NORIEGA
Jefe Oficina de Control Interno

Barranquilla, mayo de 2020

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

1. JUSTIFICACION

De acuerdo con el procedimiento de seguimiento PRO-CI-001, se realiza el presente informe que contiene la verificación de las acciones propuestas en el plan de mejoramiento del proceso de Talento Humano como respuesta a las recomendaciones dadas en el informe de auditoría de fecha mayo de 2018.

2. ALCANCE

Comprende el avance de las acciones propuestas en el plan de mejoramiento presentado por el proceso auditado como respuesta a los hallazgos descritos en el informe de auditoría mencionado y las evidencias que soporten las actividades realizadas.

3. FUENTES DE INFORMACION

Plan de mejoramiento formato FOR-CI.011 diligenciado por el proceso auditado además de las evidencias enviadas por el proceso como soporte de las acciones ejecutadas.

4. ANALISIS DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

En la evaluación de las acciones propuestas en el plan de mejoramiento del proceso auditado se observa que:

1. El departamento de talento humano planteó plan de mejoramiento como respuesta a la auditoría realizada por la oficina de control interno en el mes de mayo de 2018
2. El plan de mejoramiento planteado por el proceso demuestra que fueron acatadas en su totalidad las recomendaciones dadas por la oficina de control interno descritas en el informe de auditoría.
3. El plan de mejoramiento fue entregado a la oficina de control interno en el mes de mayo de 2020, a pesar de que fue solicitado en el 2019.
4. Debido a las circunstancias actuales no se tienen evidencias físicas de las acciones propuestas, por lo tanto, serán verificadas en sitio una vez se cuente con el trabajo presencial.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

El plan de mejoramiento propuesto por el proceso auditado es el siguiente:

OBSERVACIONES	RECOMENDACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESULTADO	% AVANCE
Lo relativo al proceso de contratación en la Universidad del Atlántico, está presentando fallas notables en su estructura, debido a que se sigue incurriendo en una serie de inconsistencias en la muestra objeto de análisis, tales como carencia de estudios previos en los contratos, mora en el pago de la seguridad social de contratistas, situación que se ha venido presentando desde hace varios periodos, la Oficina de Control Interno se ha pronunciado oportunamente, sin obtener resultados positivos (en el informe se detalla lo encontrado en los contratos revisados)	<p>Depurar el proceso de contratación para no incurrir en los mismos errores. Verificar que los contratistas sean cumplidos en el pago de la Seguridad Social, en el caso de ocurrir un in-suceso la institución podría verse perjudicada.</p> <p>Sería conveniente que los contratistas docentes como instructores en la formación de idiomas a través de los cursos libres fueran licenciados en idiomas o su equivalente en docencia.</p>	<p>1. En el proceso de contratación del primer período de 2018, se realizó la revisión en el Departamento de Gestión de Talento Humano con mayor rigurosidad de la documentación de la etapa precontractual y contractual.</p> <p>2. Realizar retroalimentación al personal que apoya en el proceso de contratación de las distintas etapas del mismo, de manera que haya la claridad suficiente por todos los que intervienen en el mismo y se disminuya el riesgo de que aparezcan inconsistencias en la documentación.</p> <p>3. Se les enviará un correo electrónico a los contratistas recordándoles que las cuentas de cobro para el pago de sus honorarios deben radicarse dentro de las fechas estipuladas, deben tener en cuenta el decreto 1273 de fecha 23 de julio de 2018 "Por medio del cual se establece el proceso a seguir en el pago de la seguridad social en los contratistas y los trabajadores independientes".</p> <p>4. Con relación a la formación de los docentes como instructores en los cursos libres, es el Departamento de Extensión y Proyección Social como líder del proceso el Departamento encargado de definir el perfil requerido.</p>	Jefe del Departamento de Talento Humano y Funcionario encargado proceso de contratación	Diciembre de 2018	<p>1. Se verificó que los estudios previos cumplieran con el mínimo requerido en cuanto al diligenciamiento del formato para tal fin, el cual posteriormente es remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica para revisión y visto bueno; así mismo se lleva control en las cifras las cuales deben coincidir en los siguientes puntos: el valor del contrato con CDP y CRP, además que se elaboraran en las fechas pertinentes.</p> <p>2. Realizado.</p> <p>3. Realizado.</p>	100%

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

<p>De acuerdo al plan de mejoramiento enviado a esta oficina por parte del Departamento de Talento Humano quedaron en la organización de mesas de trabajo con los representantes de carrera administrativa para definir los lineamientos que enmarcarán la evaluación del desempeño, esto no se realizó en el año 2017.</p> <p>El estatuto de carrera administrativa no fue aprobado durante el año 2017 por el Consejo Superior de la Universidad del Atlántico, pese a estar radicado desde el año 2016.</p> <p>También se le solicitó a la Secretaría General de la Universidad del Atlántico la apertura de las elecciones para los representantes de los trabajadores de carrera ante la comisión de personal, con radicado de fecha: 7 de noviembre de 2017, se está a la espera de la programación de estos comicios.</p>	<p>Efectuar las gestiones necesarias para la aprobación del estatuto de la evaluación del desempeño.</p>	<p>Se realizó un informe a la Oficina Jurídica de los trámites adelantados por talento humano ante las entidades del estado encargadas de intervenir en la evaluación de desempeño, para efectos de contar con sus asesorías; además se solicitó a esa oficina concepto jurídico sobre el camino a seguir en este tema.</p> <p>Desde la Secretaría General y el Departamento de Bienes y Suministros se vienen adelantando las gestiones para la contratación de una consultoría especializada en el estudio de todos los estatutos de la Universidad con el propósito de actualizarlos incluido el estatuto de carrera administrativa, para lo cual cuenta con disponibilidad presupuestal para la vigencia de este año.</p> <p>Se solicitó a la alta dirección realizar la contratación de una firma consultora que hiciera un estudio de la planta administrativa y de docentes de manera que se responda de manera efectiva a las necesidades de los usuarios, garantizando así una excelente prestación del servicio, dicho estudio debe incluir la actualización de los manuales de funciones lo cual es el insumo más importante a tener en cuenta en la implementación de la evaluación de desempeño.</p>	<p>Jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano y Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica</p>	<p>Diciembre de 2019</p>	<p>De acuerdo a lo informado por un contratista de la Oficina de Secretaría General, ya la contratación en torno a la actualización de los estatutos se realizó, actualmente se encuentran organizando las invitaciones para la socialización de los mismos y así mismo iniciar el proceso de concertación con los actores de la comunidad universitaria.</p> <p>A la fecha (mayo de 2020), la firma consultora contratada para realizar el estudio de ampliación y actualización de la estructura de la planta, entregó los productos acordados en el contrato 000054 de 2018, entre los que se encuentra los manuales de funciones; el Departamento de Talento Humano, recientemente envió los resultados de dicho estudio al nuevo rector, de manera que se tomen las decisiones que correspondan.</p>	<p>30%</p>
<p>Se han conseguido avances notables en la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo, alcanzando un 75,9% a diciembre 31 de 2017, dentro de las actividades propuestas para la implementación se encuentran las siguientes:</p> <p>* Evaluación inicial de estándares mínimos (se inicia el proceso con la nueva</p>	<p>Seguir con el programa de implementación del SSST.</p>	<p>Para el Diseño, implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó Plan de Trabajo Anual del SST, el cual tiene como objetivo seguir avanzando en el cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017, dicho Plan de Trabajo a corte de junio 30 de 2018, lleva un avance del 44%; adicionalmente se tiene una Calificación de Autoevaluación 76% a junio de 2018. Dentro de las actividades que se ejecutaron</p>	<p>Jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano y área de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Diciembre de 2018</p>	<p>La implementación del SG-SST es del 94,5%, de acuerdo a la última autoevaluación realizada en Diciembre de 2019.</p>	<p>95%</p>

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

<p>reglamentación).</p> <ul style="list-style-type: none"> *Adquisición, recarga y mantenimiento de extintores y compra de elementos para el plan de emergencias y evacuación como también elementos para simulacro de evacuación. *Contratación de proveedores de servicios médicos ocupacionales para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de ingresos y periodos ocupacionales. *Compra y entrega de EPP para docentes de laboratorios y talleres. *Actualización de planes de emergencias. *Cumplimiento del plan de capacitaciones de Brigadas de Emergencia. *Cumplimiento a las propuestas de intervención de los sistemas de vigilancia epidemiológica. 		<p>en el 2018, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionamos las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación del Comité de Convivencia Laboral y puesta en marcha de sus funciones. 2. Implementación y activación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos y Programas de Gestión desarrollados de acuerdo a la priorización de riesgos. 3. Realización de Jornadas de acercamiento con la población trabajadora como lo fue la Semana de la Salud, en la que se realizaron actividades tendientes a la promoción de estilos de vida saludable y conductas seguras. 4. Se ha logrado visibilizar el área de SST, lo que ha redundado en un mejor control a contratistas, consiguiendo asegurar el cumplimiento de los requisitos normativos relacionados con SST. 5. Se llevaron a cabo Mediciones Ambientales relacionadas con uno de nuestros riesgos prioritarios: Químicos, lo que nos permitirá priorizar las medidas de intervención con la población expuesta. 6. Se ha realizado un buen aprovechamiento de los recursos de la ARL, consiguiendo con esto realización de actividades críticas para el SGSST. 				
<p>Se han programado una serie de reuniones para tratar el tema del Plan de Bienestar Laboral, hasta el momento esto no se ha dado, se está a la espera de que las partes implicadas acuerden reunirse, para finiquitar este tema.</p> <p>Se le solicitó a la caja de compensación, Cajacopi, apoyo en la realización de la caracterización diagnóstica y se está a la espera de su respuesta</p>	<p>Convocar a los implicados del caso para que aprueben el Plan de Bienestar Laboral.</p>	<p>Aun cuando no tenemos aprobado el Plan de Bienestar Laboral, se han realizado actividades de bienestar laboral, dentro del programa dirigido a los docentes y administrativos desde el Departamento de Desarrollo Humano - Vicerrectoría de Bienestar.</p> <p>En el segundo semestre de 2018 se realizó la contratación de una profesional que se encarga exclusivamente de la creación y proyección del Plan de Bienestar Laboral de manera que se pueda radicar en rectoría para revisión y aprobación del mismo.</p>	<p>Jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano</p>	<p>Marzo de 2019</p>	<p>Teniendo en cuenta que se realizó la contratación de una profesional específicamente para gestionar la aprobación del Plan de Bienestar Laboral, se sostuvo una reunión entre el Departamento de Gestión de Talento Humano: (Jefe, Contratista de Seguridad y Salud en el Trabajo, Técnico Administrativo- líder de calidad) y la Vicerrectoría de Bienestar (Vicerrector, Jefe de Desarrollo Humano y Profesional Universitario), se determinó que se iba a incluir en el proyecto de Plan de Bienestar Laboral una matriz con ejes de trabajo claramente definidos, dicha matriz se realizará</p>	<p>70%</p>

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

		En junio de 2019 enviamos desde Talento Humano a Vicerrectoría de Bienestar, proyecto del Plan de Bienestar Laboral para revisión y aval, para luego continuar con el trámite de elaboración del acto administrativo que refrendará el mismo.			basada en los resultados de las encuestas de la batería de riesgos psicosociales y clima organizacional para que sea lo más ajustado posible a las necesidades reales de la población universitaria. Aún no hemos recibido información por parte de Vicerrectoría de Bienestar.	
Durante el año 2017 no hubo plan de capacitaciones debidamente aprobado, el Plan Institucional de Capacitaciones fue aprobado y legalizado en el año 2018, para ser ejecutado en el transcurso de ese período, por lo que al finalizar este mediremos sus resultados.	Darle cumplimiento al Plan Capacitación Institucional debidamente aprobado para el año 2018.	Se aprobó el PIC (Plan Institucional de Capacitación), mediante resolución de rectoría No. 000006 del 19 de enero de 2018.	Jefe y Profesional Universitario del Departamento de Gestión de Talento Humano	Diciembre de 2018	PIC 2018 debidamente aprobado.	100%
Se efectuó un cambio de ARL, de SURA se pasa a POSITIVA, quienes han designado al psicólogo Abel González quien se encargará de las actividades detalladas en el informe. Se efectuaron las encuestas respectivas donde respondieron 1366 docentes y funcionarios, el informe del resultado de las encuestas fue debidamente socializado en reunión, efectuada en mayo 23 de 2017, con la presencia de una psicóloga María García, especializada en el caso.	Fomentar actividades para la mejora del clima laboral y disminuirlos riesgos psicosociales.	Durante la vigencia 2018 alrededor del abordaje de los riesgos psicosociales se han desarrollado las siguientes actividades: 1. Convocatoria a elección del Comité de Convivencia Laboral 2. Elección de los representantes de los trabajadores como miembros del comité, designación de los representantes de la administración. 3. Conformación del comité de convivencia laboral. 4. Capacitación a los miembros del comité en los siguientes temas: funciones y responsabilidades del comité, acoso laboral, asistencia técnica y asesoría por parte de la psicóloga de la ARL Positiva acerca del manejo de casos de acoso, se aportan formatos, procedimientos y modelo de formulación del programa de prevención de la violencia en el trabajo.	Departamento de Gestión de Talento Humano Secretaría General ARL Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Diciembre 15/2018	Este es una de las actividades que presenta mayor avance, el comité creado se reúne con una frecuencia mayor a la establecida por la norma, con el fin de revisar y dar curso a los procesos represados, se puede evidenciar esto a través del seguimiento que se hace y revisión de las actas de reuniones. De igual manera es evidente la receptividad de sus miembros frente a la asistencia técnica brindada, la que acogen con disposición y diligencia, esto ha permitido la revisión, acogida y ajuste de documentos requeridos dentro del sistema como parte de la revisión documental. se ha cumplido con el plan de trabajo, en el que están programadas para lo que resta del año octubre, noviembre y diciembre solo dos actividades de capacitación y consolidación del programa de prevención de la violencia a nivel laboral, cuyas acciones se proyectaran en el plan anual del 2019	80%
		Promoción y sensibilización sobre la aplicación de la batería de riesgos psicosociales. Lanzamiento de la batería para su aplicación				

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

					psicosociales de Min trabajo, la cual cuenta con 4 módulos algunos de más de 100 preguntas; lo que demando hacer ajustes ya que el micrositio de sistema de encuestas, está diseñado para formularios de máximo 100 preguntas; subsanado el hecho la aplicación se ha agilizado mediante la estrategia de acompañamiento a las áreas para la aplicación al bloque de personas que corresponden a ella	
		Diseño, Elaboración y aplicación de encuesta de clima organizacional		Diciembre 15/2018	Esta actividad va avanzada pero hay que mencionar que ha sido baja la respuesta, se ha emprendido una estrategia de acompañamiento por área para asegurar que las personas diligencien el cuestionario propuesto	60%
		Jornadas de Manejo del Stress y relaciones Interpersonales en las siguientes dependencias: 1. Arquitectura 2. Ciencias jurídicas y consultorio jurídico. 3. Nutricion 4. Ciencias básicas		Diciembre 15/2018	Se han cumplido en los tiempos propuestos, estaba proyectado hacerlo de manera masiva el día 10 de octubre con el desarrollo del día de la salud mental pero no pudo ser desarrollada por la realización de la marcha de apoyo a la educación superior, debido a esto se propuso que estas actividades se incluyeran dentro de la semana de la salud, la seguridad y el medio ambiente cuya fecha quedo pospuesta por la declaratoria de paro, hasta nueva orden	70%
Lo referente al recobro de las incapacidades a las EPS a la fecha no hay resultados positivos, no existe una política de cobro, dando como resultado un detrimento al patrimonio económico de la institución, situación que la Oficina de Control Interno ha venido pronunciándose desde hace varios períodos, sin obtener ningún avance. Existe un proyecto de acuerdo con la EPS Sura que está para aprobación por parte de la Oficina Jurídica.	Sería conveniente establecer un procedimiento para el recobro de las incapacidades a los fondos de salud.	En lo que va del 2018 se han realizado con éxito el recobro de incapacidades de las siguientes entidades: ARL Sura EPS Coomeva EPS Sanitas	Jefe y Profesional Universitario del Departamento de Gestión de Talento Humano	Diciembre de 2018	Se han realizado los recobros exitosamente de acuerdo a lo detallado a continuación: * ARL SURA: \$6.858.642 * EPS SANITAS: \$4.331.164 * EPS COOMEVA: \$161.808 Entre 2019 y lo que va de 2020 se ha realizado recobro a EPS SURA, logrando recuperar \$73,000.000, se continúan con las gestiones de recobro a las distintas EPS.	75%
Efectuando un análisis a este procedimiento se observa que la situación persiste con respecto a la falta de los actos	Se deben realizar una serie de actividades tendientes a la actualización de las carpetas	Atendiendo la recomendación de la Oficina de Control Interno, se remitirá a la Oficina de asesoría Jurídica modelo de la resolución por	OSMAN DARIO MUGNO SAENZ - LUIS VILLA	Marzo de 2019	Se ha mejorado el control en cuanto a la remisión oportuna de las resoluciones por medio de las cuales se aprueban las comisiones a los docentes, a las	50%

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

<p>administrativos que la otorgan, las firmas de contratos de garantía y evidencias o reportes que certifiquen el cumplimiento de las comisiones.</p>	<p>con los documentos respectivos que soporten que el docente goza de este beneficio (Resolución de aprobación de la comisión de estudio, contrato de garantía y certificaciones de estudios actualizadas periódicamente) y mantener un constante seguimiento para asegurar el cumplimiento de los requisitos estipulados en la resolución que los conceden. Asimismo la Oficina de Control Interno recomienda que en la resolución por medio de la cual se concede el beneficio, específicamente en la cláusula que se refiere a las garantías a favor de la universidad, como son el contrato especial y la póliza o pagaré que debe firmar a quien se le otorgue este beneficio, se le fije un término no mayor a cinco (5) días después de notificación de la resolución para la suscripción de las garantías correspondientes.</p>	<p>medio de la cual se aprueba la comisión de estudios, el siguiente texto: "Al finalizar la Comisión el Docente deberá entregar al Departamento de Gestión de Talento Humano, los certificados, los informes y cumplidos respectivos de la Comisión de Servicio Externa y/o de estudios" también se indicará que dentro de los cinco (5) días siguientes inmediatos a la terminación de la comisión, el docente deberá presentarse a su Facultad, el Decano o supervisor deberá informar al Departamento de Gestión de Talento Humano del reintegro del docente a sus labores.</p> <p>Recientemente se implementó una nueva estrategia para realizar el seguimiento a los proyectos de resoluciones que llegan a Secretaría General para su numeración y comunicación, la cual consiste en tener un correo del Departamento de Talento Humano exclusivamente para tal fin, de manera que oportunamente tengamos acceso a las resoluciones firmadas para posterior envío a las hojas de vida.</p>	<p>ALVAREZ</p>		<p>hojas de vida.</p>	
---	---	---	----------------	--	-----------------------	--

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

El seguimiento efectuado al Plan de Mejoramiento Institucional, arrojó los siguientes resultados con corte a junio del 2020:

Plan de Mejoramiento		
	No.	Porcentaje
Total observaciones presentadas por la OCI	8	100%
Acciones Propuestas del Proceso Auditado:	28	100%
Acciones Ejecutadas	19	68%
Acciones en Ejecución :	9	22%
Acciones sin Ejecución	0	0

7. CONCLUSIONES

Se constata con base en evidencias que el proceso ha logrado la implementación de más del 60% del plan de mejoramiento propuesto, dentro de las actividades culminadas en su totalidad se encuentra la intervención al proceso de contratación, que trae como resultado el establecimiento de nuevos formatos para contratistas buscando garantizar el cumplimiento de las políticas de contratación descritas en el procedimiento PRO- TH-003 (ver listado maestro de documentos), éste tiene como objetivo garantizar la operatividad y eficacia de los controles instaurados en el proceso, sin embargo, se evidencia en la auditoría realizada al proceso de contratación por parte de la oficina de control interno en el mes de junio de 2020, que el control instaurado por medio de los formatos para asegurar la ejecución de los mismos y entrega de productos por parte del contratista no es efectivo dado que se detectaron hallazgos relacionados con el diligenciamiento del formato mencionado, debido a que no se está evidenciando la ejecución de dichas actividades, para la presentación de la cuenta de cobro por parte de los contratistas, siendo estos avalados por su supervisor sin objeciones

Otro frente importante abordado por plan de mejoramiento es el relacionado con seguridad y salud en el trabajo en el cual se ejecutan actividades de clima laboral, comité de convivencia, activación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, entre otros, se evidencian avances importantes, sin embargo, cabe resaltar que son actividades que se deben trabajar de manera permanente dado la normatividad legal aplicable, es por esto que se recomienda vigilancia permanente la ejecución de estas actividades.

Dentro de las acciones que se encuentran en ejecución se identifican las relacionadas con la evaluación de desempeño, es importante que se clasifiquen estas actividades como prioritaria y que, dentro de lo posible, se destinen los recursos necesarios para que se complete esta actividad a la mayor brevedad, debido a la importancia de sus resultados y atraso en el cumplimiento de la misma.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Si bien se identifican avances importantes dentro del plan de mejoramiento planteado se evidencia que no fue elaborado oportunamente, dado que presentó retrasos en su presentación lo que dificulta las evaluaciones de eficacia y eficiencia de las acciones, y por ende toma de acciones si hubiere lugar a ello.

8. RECOMENDACIONES

Luego de realizado el análisis se plantean las siguientes recomendaciones:

- Ejecutar el plan de mejoramiento a cabalidad según las metas, resultados y responsables propuestos
- Una vez completadas las actividades evaluar la eficacia de las mismas con el fin de validar que las acciones tomadas permiten garantizar que el proceso no incurrirá en los mismos hallazgos de manera reiterada.
- Tomar acciones necesarias que permitan elaboración de planes oportunamente con el fin de vigilar constantemente las oportunidades de mejora del proceso.
- Iniciar proceso de auditoría específicamente a las actividades relacionadas a las evaluaciones de desempeño que se encuentran aún por culminar con el fin de identificar las posibles causas del retraso y tomar acciones pertinentes para la no repetición de tal situación.

Firmado en original

ROBERTO HENRIQUEZ NORIEGA

Jefe-

Proyectó: Yulianna Ferreira- Contratista

Revisó: Vivian Arenas- Profesional Universitario