INFORME DE CONTROL INTERNO DEL PROCESO DE GESTION DE TALENTO HUMANO AÑO 2015

Universidad del Atlántico
ARCHIVO CORRESPONDENCIA
FECHA 24-05-16
HORA 16:23 RADICADO
RECIBI FOLIO

Doctora
RAFAELA VOS OBESO
Rectora

De
VIVIAN ARENAS VILLA
Jefe Oficina de Control Interno
(e)

Barranquilla, mayo de 2016

1. Justificación,

En este nuevo ciclo de auditorias para el proceso de Talento Humano, se realizó la evaluación de cumplimiento de los planes y programas del mismo, con el fin de presentar en este informe una opinión objetiva sobre las debilidades y fortalezas que contribuyan a fortalecer el logro de los objetivos institucionales y el bienestar laboral en todas sus áreas. De acuerdo a las normas internacionales de auditoria y a la nueva guía de auditorias desarrollada por el DAFP, se presenta en primera instancia una inspección de aseguramiento a los riesgos del proceso para determinar la eficacia de los controles aplicados, equiparando estos riesgos con los lineamientos de acreditación que podrían ser afectados de acuerdo a la opinión de esta oficina, con el propósito que sirva de instrumento de análisis y retroalimentación.

2. Alcance.

De acuerdo a lo anterior, el alcance de esta auditoria esta determinado por la inspección de aseguramiento de los riesgos y la efectividad de los controles, para esto se tiene en cuenta la inspección de las siguientes evidencias:

- Evaluación del desempeño de los funcionarios
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de capacitación.
- Medición del clima laboral –Riesgo psicosocial
- Muestreo estadístico de los contratos y órdenes de prestación de servicios año 2015
- Recobro de incapacidades laborales
- Docentes en comisión de estudio y año sabático
- Inspección aleatoria de pago de nominas 2015

3. Fuentes de información.

La información que sirvió de evidencia para realizar el informe fue suministrada por el departamento de gestión del Talento Humano, procedimientos del SIG, Guía de auditorias del DAPF, Normas internacionales de auditoria.

4. Bases Legales

- Ley 100 de 1993, por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y sus decretos reglamentarios.
- MECI 1000:2014 Componte Talento Humano
- NTCGP1000: 2009- Caracterización, planes y programas y procedimientos.
- Acuerdo Superior No. 004 de febrero 15 de 2007, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad.
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se crea el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Acuerdo Superior No. 006 de 2009, por el cual se expide el Estatuto de Contratación.

5. Objetivos

5.1. Generales

Determinar el grado de cumplimiento en la gestión y de las normas laborales vigentes en el desarrollo de los planes y programas del proceso de Talento Humano durante la vigencia 2015

5.2. Específicos

- Identificar el nivel de efectividad de los controles a los riesgos del proceso
- Comprobar el nivel de avance de la evaluación del desempeño de los funcionarios
- Comprobar el nivel de avance en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comprobar el cumplimiento del Plan de capacitación.
- Verificar la acciones sobre los resultados de la medición del clima laboral –Riesgo psicosocial
- Verificar el cumplimiento de los requisitos de los contratos y órdenes de prestación de servicios año 2015.
- Inspeccionar el recobro de incapacidades laborales
- Verificar el seguimiento a los compromisos adquiridos por los docentes en comisión de estudio y año sabático
- Seguimiento a la toma de posesión de cargos de docentes
- Verificar el pago de nominas 2015

6. Diagnostico.

De acuerdo a lo expresado en la introducción de este informe, se realizó el análisis de aseguramiento de los riesgos del proceso de Talento Humano para determinar el grado en que los controles descritos en la matriz son eficaces y contribuyen a la minimización de los mismos.

El aseguramiento consiste en un examen objetivo de evidencias con el propósito de proporcionar una evaluación independiente de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno de la entidad, que sirve principalmente para determinar si los controles han sido correctamente implementados y se mantiene actualizado.

En la siguiente tabla se muestran los riesgos del proceso asociados con las líneas y motores estratégicos del plan de acción 2012-2014 (Último plan de acción publicado en página web) y con los factores de acreditación institucional del CNA que a juicio de esta oficina podrían verse afectados con la materialización de estos:

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

CATEGORÍAS DE RIESGO SIGNIFICATIVO	PROCESO O PROYECTO ASOCIADO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CARGO DIRECTIVO RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	CALIFICACIÓN DE RIESGO INHERENTE EN LA MATRIZ	CALIFICACIÓN DE RIESGO RESIDUAL EN LA MATRIZ	COBERTURA Y ALCANCE DE ASEGURAMIENTO			¿EL RIESGO SE ENCUENTRA GESTIONADO?	¿HAY COBERTURA DE ASEGURAMIENTO ADECUADA	ACCIÓN A EMPRENDER EN CASO QUE LA COBERTURA DE ASEGURAMIENTO SEA INADECUADA
						AUDITORÍA INTERNA	AUDITORÍA EXTERNA	OTROS PROVEEDORES DE ASEGURAMIENTO			
Capacitación deficiente e insuficiente	L.5. Modenización de la gestión universitaria. M2 L.4. Bienestar universitario, democracia y convivencia.. M1 Acreditación. F8-C23	Hace referencia a una inadecuada formación de los servidores públicos de la Universidad. Incluye el incumplimiento del Plan de Capacitación	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano. Vicerrecrtor de Bienestar Universitario	Moderada	leve	Informes de auditoria de Control Interno: Verificación del cumplimiento del plan de capacitació revisión de los resultados de la encuensta de medición del impacto de las capacitaciones	Icontec-auditoria de seguimiento 2014-No conformidad menor: Falta de evaluacuón y control de las capacitaciones externas	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	NO	Identificar las necesidades de capacitación Ejectura el plan de capacitación. Evaluar las capacitaciones realizadas: Realizar el analisis de resultados de la evaluación de las capacitaciones. Aplicar las las acciones correctivas, preventivas y de mejora
Deficiente desempeño laboral	L.5. Modenización de la gestión universitaria. M2 L.4. Bienestar universitario, democracia y convivencia.M1 Acreditación. F8-C23.	Concerniente al incumplimiento de funciones y objetivos por parte de cada uno de los empleados y/o funcionarios que ocupan los cargos de la Universidad	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano. Vicerrecrtor de Bienestar Universitario	Catastrofico	leve	Informes de auditoria de Control Interno: Solicitud de avances en la medición de desempeño laboral Solicitud de evidencias de la actaulización y aprobación del Eestatuto Interno de Carrera Profesional	Icontec-auditoria de seguimiento 2012-aspectos por mejorar: agilizar el proceso de evaluacuón de desempeño de los trabajadores administrativos para garantizar la pertinencia de los planes de capacitación	Auditoria Gubernamental con efoque integral Modalidad Inegrada periodos 2008-2209-2010 : Las falencias encontradas en esta auditoria corresponden a los temas relacionados con la evaluación del desempeño, programa de inducción y reinducción...	SI	NO	Actualizar el estatuto de carrera. Realizar el análisis de resultados. Aplicar las acciones, correctivas, preventivas y de mejora Cumplir las etapas que faltan para relizar la evaluación de desempeño.
Inoportunidad en la liquidación de nóminas	L.5 Modernización de la gestión universitaria. M1 Acrreditación. F12-C30	Hace alusión a retrasos que se pudieran presentar en la liquidación de nóminas	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Moderada	leve	Informes de auditoria de Control Interno: Revisión de las plantillas de liquidación de nóminas verificación de las novedades mensuales. Verificación de los descuentos laborales por todo concepto	No hay pronunciamiento	unciamiento de ente	SI	Si	Continuar el ciclo de mejora continua
Incumplimiento en las respuestas a solicitudes y requerimientos	L.5 Modernización de la gestión universitaria,M1 Acrreditación. F10 C26	Referente a la insatisfacción en el cumplimiento de los términos de ley en la respuestas a solicitudes y requerimientos externos e internos concernientes al personal de la Universidad	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Catastrofico	leve	Verificación del cumplimiento de PQRS del sistema de atención al ciudadano Solicitud de inforamción sobre sanciones a incumplimientos de respuestas	No hay pronunciamiento	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	Si	Continuar el ciclo de mejora continua
Deficiencias en la toma de posesiones	L.5. Modernización de la gestión universitaria. M2 Acreditación F10. C25	Incumplimiento de las disposiciones reglamentarias aplicables a las posesiones del personal	Alta Dirección. Vicerrector de Docencia Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Moderada	leve	Solicitud de inforamción sobre deficiencias en la posesión de docentes y administrativos	No hay pronunciamiento	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	No	Alinear los productos de entrada y salida entro los proceso de Vice Docencia y talento Humano para coordinar los timpos de posesión y el inicio de actividades de los docentes

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

CATEGORÍAS DE RIESGO SIGNIFICATIVO	PROCESO O PROYECTO ASOCIADO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CARGO DIRECTIVO RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	CALIFICACIÓN DE RIESGO INHERENTE	CALIFICACIÓN DE RIESGO RESIDUAL	COBERTURA Y ALCANCE DE ASEGURAMIENTO			¿EL RIESGO SE ENCUENTRA GESTIONADO?	¿HAY COBERTURA DE ASEGURAMIENTO ADECUADA	ACCIÓN A EMPRENDER EN CASO QUE LA COBERTURA DE ASEGURAMIENTO SEA INADECUADA
						AUDITORÍA INTERNA	AUDITORÍA EXTERNA	OTROS PROVEEDORES DE ASEGURAMIENTO			
Incumplimiento de disposiciones referentes a legalizaciones y ejecución de contratos	L.5. Modernización de la gestión universitaria.M2 Acrreditación F10. C27	Incumplimiento de las disposiciones reglamentarias aplicables a la legalización y ejecución de contratos y ordenes de prestación de servicios	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Moderada	leve	Informes de auditoria de Control Interno: Revisión de legalización de documentos de OPS Y CPS	No hay pronunciamiento de entes de control	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	No	Continuar el ciclo de mejora continua
Incumplimiento del Programa de Salud Ocupacional	L.4. Bienestar universitario, democracia y convivencia. M1. L.5. Modernización de la gestión universitaria Acreditación F9. C24	Alusivo a una inadecuada ejecución de las actividades dentro del área de salud ocupacional	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Catastrofico	leve	Informs de auditoria de Control Interno: Verificación del cumplimiento del prorograma de salud ocupacional	No hay pronunciamiento de entes de control	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	NO	Asignar presupuesto para cumplir con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
Deterioro del clima laboral	L.4. Bienestar universitario, democracia y convivencia. M1. L.5. Modernización de la gestión universitaria Acreditación F9. C24	Corresponde a la falta de medición del clima laboral de la Universidad y al mejoramiento a partir de sus resultados	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Catastrofico	leve	Informes de Control Interno: Verificación de los resultados de la encueesta que mide el clima laboral y las aaciones correspondientes	No hay pronunciamiento de entes de control	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	NO	Aguilizar los incovencientes presentados en la ultima medición de la encuensta para poder aplicar acciones correcitvas, preventivas y de nejora sobre los aspectos que presentan debilidades
Falta de autenticidad de la información presentada por los contratistas por prestación de servicios	L.5. Modernización de la gestión universitaria, M2 Acreditación F10. C27	Se refiere a que la documentación presentada por los contratistas sea falsa o no expedida por la autoridad competente.	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Catastrofico	leve	Informs de auditoria de Control Interno: revisión de los informes de gestión mensual de cumplido entregados por lso contratistas para el pago de honorarios	Icontec-auditoria de seguimiento 2012-aspectos por mejorar: Es recomendable establecer criterios de evaluación y reevaluación de contratistas de prestación de servicios	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	SI	Verificación permanente de la información recibida
Deficiencias en la Supervisión de los contratos por prestación de servicios	L.5. Modernización de la gestión universitaria Acreditación 10. C27	Incumplimiento de los compromisos de los supervisores respecto al seguimiento y verificación de la ejecución del objeto contractual y de las obligaciones de los contratistas.	Alta Dirección. Vicerrector Administrativo y Financiero Jefe Departamento de Gestión del Talento Humano.	Moderada	leve	Informs de auditoria de Control Interno: revisión de los informes de gestión mensual de cumplido entregados por lso contratistas para el pago de honorarios. Verificación de la revisión del supervisor.	Icontec-auditoria de seguimiento 2012-aspectos por mejorar: Es recomendable establecer criterios de evaluación y reevaluación de contratistas de prestación de servicios	No hay pronunciamiento de entes de control	SI	NO	Revisar periodicamente los informes de gestión de los contratistas.

Luego de elaborado este mapa de aseguramiento de los riesgos del proceso de Talento Humano, se observa que todos tienen un nivel de compromiso con el plan estratégico y algunos lineamientos de acreditación institucional e impactan los objetivos institucionales.

Conforme a lo anterior, esta oficina ofrece a consideración el siguiente análisis de aseguramiento de los riesgos, ponderando niveles de porcentajes sobre criterios definidos en algunos componentes de la gestión por procesos:

ANALISIS DE ASEGURAMIENTO SOBRE LA GESTION DE RIESGOS DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Criterio	Ponderación	Calificación	Descripción de la Calificación	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
Nivel de Riesgo Inherente	40%	1	Riesgo Inherente Leve					1					
		2	Riesgo Inherente Moderado	2		2			2		2		2
		3	Riesgo Inherente Catastrofico		3		3			3		3	
Relevancia sobre el Plan estratégico	40%	1	Riesgo esta asociado a una iniciativa estratégica			1	1		1			1	
		2	Riesgo no esta asociado a una iniciativa estratégica										
		3	Riesgo esta asociado a varias iniciativa estratégica	3	3			3		3	3		3
Rresultados de la Autoevaluaión del control	10%	1	Los controles no son aptos para miminizar el riesgo										
		2	Los controles presenta debilidades subsanables										
		3	Los controles son optimos para minimizar riesgos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resultados última auditoria interna	10%	1	Los hallazgos tienen impacto bajo			1	1		1			1	
		2	Los hallazgos tienen impacto moderado										
		3	los hallazgos tienen impacto Alto	3	3			3		3	3		3
	CALIFICACION TOTAL			2,6	3,0	1,6	2,0	2,2	1,6	3,0	2,6	2,0	2,6

	ANALISIS DE DATOS		
RIESGOS CRITICOS	Deficiente desempeño laboral	R2	3
	Incumplimiento en el Programa de Salud Ocupacional	R7	3
	Capacitación deficiente e insuficiente	R1	2,6
	Deterioro del clima laboral	R8	2,6
	Deficiencias en la supervisión de los contratos por prestación de servicios.	R10	2,6
	Deficiencias en la toma de posesiones	R5	2.2
RIESGOS CON CONTROLES MENOS CRITICOS	Falta de autenticidad de la información presentada por contratistas	R9	2
	Incumplimiento en las respuestas a solicitudes y requerimientos	R4	2
	Inortunidad en la liquidación de nóminas	R3	1,6
	Incumplimiento de disposiciones referentes a legalizaciones y ejecución de contra	R6	1,6

La metodología de este análisis se basó en tomar cada riesgo (R) de la matriz, ubicarlo en el criterio que según el auditor consideró luego del análisis de evidencias, aplicar la calificación descrita en la tabla (1, 2 o 3) y multiplicarlo por la ponderación (40%, 40%, 10% o 10%).

El criterio Nivel de Riesgo Inherente es la calificación que el proceso le dio al riesgo en la matriz, la Relevancia sobre el Plan Estratégico corresponde al porcentaje de impacto de la materialización de un riesgo sobre una meta, La Autoevaluación del Control es el monitoreo que el proceso realiza a sus riesgos, en la tabla están calificados con tres (3) *"Los controles son óptimos para minimizar el riesgo"* porque esa fue la autoevaluación que realizo el proceso de talento Humano a sus riesgos, y el resultado de la Ultima Auditoria corresponde a los hallazgos descritos en los informes de auditoria

El resultado muestra de mayor a menor cuales son los riesgos que se podrían materializar y que deben ser sujetos de valoración de los controles y actualizaciones en la matriz.

Con esto se concluye que aunque el proceso de Talento Humano realizó el monitoreo a sus riesgos y determinó que los controles son efectivos para minimizar el impacto de sus riesgos, el presente análisis indica que es necesario realizar acciones efectivas que eviten que alguno de los riesgos críticos se materialicen.

Para apoyar esta conclusión se realizó el siguiente diagnostico con base en la inspección de evidencias del proceso de Talento Humano:

Evaluación de Desempeño.

Se solicitó a al Departamento de Talento Humano los avances en la aplicación de la evaluación del desempeño para los empleados, no obstante, no se obtuvo evidencias de las actividades y compromisos que se hayan realizado en la vigencia 2015. Se espera la aprobación del estatuto de carrera.

Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con el Decreto 1443 de 2014, el sistema de seguridad y salud en el trabajo es de obligatorio cumplimiento en las entidades públicas. Teniendo en cuenta que este es un sistema que debe estar integrado con los que se encuentran implementados en la institución, debe cumplir los requisitos de la norma que lo regula, así mismo debe contar con la asignación de recursos que garanticen su puesta en marcha. Al cierre de este informe se evidenció la Resolución No. 000725 del 3 de mayo de 2016, por el cual se hace el traslado presupuestal de $516.000.000 para la implementación de dicho sistema. El avance en su implementación se encuentra en un 20% aproximadamente, teniendo en cuenta que no se ha aprobado la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este uno de los requisitos más importantes para su ejecución. El plazo para cumplir con lo anterior vence el 31 de enero de 2017 según el Decreto 0171 del 1 de febrero de 2016 del Ministerio de Trabajo.

Entre los avances ejecutados se encuentra la evaluación inicial del sistema, se realizaron actividades inherentes como son los exámenes médicos ocupacionales de docentes y administrativos, segundo simulacro de evacuación de los bloques administrativos, formación de brigadistas de emergencia, vigilancia de lesiones musculoesqueliticos y otras actividades contempladas en las jornadas de la semana de la salud.

Plan de capacitación y Plan de Bienestar Laboral.

El Departamento de Gestión de Talento Humano no realizó el diagnostico de necesidades de capacitación para el año 2015, se extendió la ejecución del plan de capacitación del periodo 2014, teniendo en cuenta que los planes de capacitación de los años 2014 y 2015 no están aprobados por la Alta Dirección. De acuerdo a las evidencias recibidas se observa que de las 87 capacitaciones proyectadas se realizaron 110. En cuanto a cumplimiento se observa el cumplimiento de la meta planteada, sin embargo, en términos de cobertura hace falta mayor sensibilización a los funcionarios sobre la importancia de actualizar los conocimientos en las áreas de funcionales y de desempeño con el fin de mantener una planta de excelencia acorde con los

objetivos estratégicos y de acreditación institucional, esto debido a la poca participación del personal en las capacitaciones ofertadas.

Se observa que las capacitaciones son evaluadas por los participantes en el formato FOR-TH-002 sin embargo no se analiza la satisfacción e impacto de las mismas, ya que no se tabulan los resultados con el que se pueda desarrollar un plan de mejoramiento.

En cuanto al Plan de Bienestar laboral todavía no hay una coordinación de actividades y responsabilidades entre la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y el Departamento de Gestión de Talento Humano para la aprobación de dicho plan, lo que trae como consecuencia que aunque se ejecutan actividades de bienestar laboral al no estar aprobadas no generan el impacto apropiado que sean medibles ante los auditores externos.

Medición del Riesgo Psicosocial- (Clima Laboral)

El Departamento de Gestión de Talento Humano se apoya en la ARL para realizar estas actividades que consiste en una encuesta que mide el riesgo psicosocial de los trabajadores con relación a su percepción del clima laboral en sus dependencias. La última medición se aplicó en el año 2015, pero debido al cambio de ARL la tabulación de los resultados se realizó en 2016, por lo que no se ha podido ejecutar un plan de mejoramiento sobre los aspectos que presentan debilidades en la comunidad universitaria. Se tuvo conocimiento que de acuerdo al concepto de la ARL actual es conveniente realizar las acciones necesarias que arrojen los resultados de una nueva aplicación de encuesta por la posibilidad de cambios en las condiciones en que se aplicó la muestra anterior.

Docentes en comisión de estudio y año sabático

En todas la auditorias que esta oficina ha realizado al proceso de tanto humano se han revisado las hojas de vida de los docentes en comisión de estudios y año sabático en donde se ha evidenciado y se ha hecho mención en los informes de auditoria que en la mayoría de estas no reposan los documentos que acrediten los compromisos adquiridos por los beneficiarios. Esto quiere decir, que de acuerdo las resoluciones expedidas, se debe suscribir un contrato y un pagaré entre la universidad y el docente que garanticen la contraprestación del beneficio, así mismo el docente debe entregar los avances periódicos de trabajo de investigación como también el certificado que acredite la finalización de sus estudios. En cuanto al año sabático concedido, el docente debe entregar un informe sobre su trabajo de investigación.

La opinión de esta oficina sobre las evidencias inspeccionadas es que no existe un adecuado control sobre el cumplimiento de lo estipulado en las resoluciones que conceden las comisiones de estudios y año sabático, por las siguientes razones:

- No se pudo evidenciar si se realizan todos los contratos y pagarés que respaldan el cumplimiento de los compromisos de los docentes en comisión de estudio, debido a que no reposan en la hoja de vida y tampoco existe una directriz, procedimiento o instructivo que indique quien debe custodiar estos instrumentos.
- No se pudo evidenciar que los docentes en año sabático entreguen los estudios realizados en ese periodo.

- No todos los docentes en comisión de estudios entregan avances trimestrales, certificados de estudios y/o cumplidos que establece la resolución que les concedió el beneficio.
- En las hojas de vida no se evidencia la constancia de reintegro a sus labores del docente en comisión de estudios o año sabático, como indica la resolución que concede el beneficio: ***"Dentro de los cinco días siguientes inmediatos a la terminación de la comisión de estudios remunerada, el Decano de la Facultad (...) deberá informar al Departamento de Gestión de Talento Humano del reintegro del docente(...) a sus labores"***
- En el caso de la docente Nora Bonilla le fue concedida comisión de estudios doctorales con la resolución No. 000704 de agosto de 2005 por cuatro años, en el informe de auditoria realizada en el 2015 se informó que en la hoja de vida no se evidenció el documento que acreditará sus estudios, a raíz de las sugerencias expuestas por esta oficina la Decana de la Facultad de Educación envío oficio a la docente Nora Bonilla con fecha 2 de mayo de 2016 solicitando el documento soporte, es así que al cierre de este informe la docente presentó fotocopia de la resolución de convalidación No. 4916 del 18 de junio 2010 del Ministerio de Educación, el documento se adjunta a la hoja de vida seis años después de su convalidación. Se evidenció además en la hoja de vida que el 29 de septiembre de 2014 se le concede comisión de estudios postdoctorales a la docente Bonilla por medio de la resolución superior No. 00007 del 29 de septiembre de 2014. El 1 de febrero de 2016 anexa oficio con el diploma de estudios Post Doctoral cursados en Maracaibo- Universidad Privada Rafael Belloso Chacin, de fecha 31 de enero de 2015, la constancia de estudios corresponde a una fotocopia simple sin autenticar o certificado de apostille que garantice su autenticidad.

Verificación de cumplimientos legales de las OPS y CPS

En la inspección de la muestra seleccionada se evidenció el cumplimiento de los requisitos de legalización de los contratos, no obstante, el departamento de talento humano esta aplicando un control de cumplimiento a través del formato CONTROL DE LEGALIZACION DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS, que no tiene código asignado dentro del sistema de gestión, generando una no conformidad en calidad, debido a que esta incumpliendo el numeral Control de documentos 4.2.3. de la norma NTCGP1000:2009. En la indagación de este hallazgo, el departamento de talento humano mostró una solicitud de creación del formato al SIG de fecha 9 de octubre de 2015, el responsable del sistema integrado de gestión de la universidad no tiene registrada la solicitud ni la aceptación del formato, además no se hizo el respectivo seguimiento de inclusión en el SIG por parte del departamento de talento humano para asegurar su utilización, por lo tanto la NO CONFORMIDAD se mantiene.

Así mismo, se evidencia la posible materialización del riesgo "Deficiencias en la Supervisión de los contratos por prestación de servicios", teniendo en cuenta que no se aplican los controles revelados en la matriz del proceso son:

- *Divulgación del Estatuto Contractual a los supervisores.*
- *Capacitación a supervisores sobre aspectos jurídicos, técnicos, administrativos y financieros de la contratación.*
- *Notificación periódica a supervisores sobre los contratos de los que es responsable y de sus deberes como tal.*

Lo anterior se basa en la siguiente evidencia: La revisión de los informes de gestión entregados mensualmente por los contratistas y avalados por el supervisor del contrato con su firma presenta inconsistencias entre las actividades y productos descritas en el contrato de prestación de servicios y las actividades e indicadores que declaran los contratistas en sus informes, lo que indica que no se esta realizando un adecuado seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el contrato.

Ejemplo de lo anterior describimos los hallazgos de la inspección de los informes de gestión de la contratista ADIS MILENA ACUÑA MENDOZA, CPS#00083 del 15 de ENERO de 2015, el objeto del contrato es: *"Prestar servicios profesionales en Contaduría Pública para prestar asistencia y apoyar algunas actividades económicas de la secretaria Técnica del SUE-caribe y la Coordinación Institucional de la Maestría en Ciencias Físicas".*

A continuación se extrae del contrato algunas actividades y productos para lo que fue contratada

ACTIVIDAD CONTRATADA	PRODUCTOS A ENTREGAR
Atención de estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas y usuarios en lo relacionado a aspectos financieros	No de estudiantes y docentes atendidos en asuntos fiancieros
Elaboración de certificados financieros de estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas	No. De certificados financieros elaborados
Gestionar el proceso de grado	No. De volantes de pago archivados y radicados en la dirección regional de la maestría
Cumplir con los indicadores del SUE caribe	No. De actas elaboradas y gestión documental de: Secretaria Técnica, Comité asesor de la maestría, Comité académico, consejo de rectores del SUE Caribe.

Los seis informes de gestión entregados por la contratista contienen las mismas actividades, y resultados logrados e indicadores:

ACTIVIDAD DESARROLLADA	RESULTADOS LOGRADOS	INDODORES
Atención de estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas y usuarios en lo relacionado a aspectos financieros	Publico atendido	Cumplimiento
Elaboración de certificados financieros de estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas	Certificados Académicos y financieros entregados a los Estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas	Cumplimiento
Gestionar el proceso de grado de los estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas, en lo competente a los trámites de la dependencia. Archivar volantes en las carpetas de los estudiantes y enviarlos a la Dirección regional de la Maestría en Ciencias Físicas	Documentación enviada para el proceso de grado de los maestrantes. Documentación recibida y archivada en la carpeta de los estudiantes de la Maestría en Ciencias Físicas	Cumplimiento
Brindar asistencia a la Secretaria Técnica del Comité asesor de la Maestría en Ciencias Físicas, Comité Académico y al Consejo de Rectores del SUE-Caribe y otros	No. De acta de los Comité de Consejo de rectores, Comité Académico y comité curricular de la Maestría en Ciencias Físicas	Cumplimiento
No. De actas elaboradas y gestión documental de las siguientes instancias: Secretaria Técnica, Comité Académico...	Elaboración de las actas de Comité Académico y Consejo de Rectores del SUE-Caribe	Cumplimiento

Si bien el contratista realiza algunas funciones similares en el transcurso del contrato, estas deben ser acorde al objeto contractual en relación a la lista de productos y a su avance en al tiempo total

del contrato, pues si una actividad se realiza al 100% en un mes, no tiene sentido que siga mostrándose como producto en todos los informes, denotando que el informe es una copia exacta todos los meses. Esto podría suceder por la falta de un instructivo que explique al contratista y al interventor el diligenciamiento, seguimiento y firma del formato FOR-TH 003.

El hallazgo es recurrente, como ejemplo de ello se observó la misma debilidad en los siguientes contratos:

No. 000345 del 3 de marzo de 2015- Contratista: Alexander Rafael Charris Escorcia
No. 000329 del 3 de marzo de 2015- Contratista: Margarita Rosa Villegas Rojas
No. 000272 del 2 de febrero de 2015- Contratista: Owen José Bertel Villareal
No. 000228 del 2 de febrero de 2015- Contratista: William Alberto Caballero Roncallo
No. 000201 del 2 de febrero de 2015- Contratista: Lizeth María Cantillo Jiménez

Recobro de las incapacidades Laborales

El recobro de las incapacidades laborales ha sido un aspecto evaluado en varias auditorias que esta oficina ha hecho, sobre todo de las incapacidades a EPS distintas a la Unidad de Salud, ya que con esta ultima es factible el recobro a través de cruces de cuentas. El hallazgo recurrente en las inspecciones realizadas se basa en la dificultad que tiene la universidad en recaudar los valores pagados a los funcionarios por incapacidades laborales que deben ser reconocidas y consignadas a esta ultima por las distintas EPS a quienes se les cancelan los aportes a seguridad social.

De acuerdo a lo revelado por el Departamento de Gestión de Talento Humano las dificultades se derivan de los siguientes aspectos:

- Los recaudos de la universidad por estar sometida a la Ley 550 son administrados por la Fiduciaria Davivienda y no a través de cuentas bancarias a nombre de la institución; esto genera inconvenientes y atrasos con las EPS debido a que en sus procedimientos esta estipulado el giro de incapacidades a nombre de los titulares de las deudas.
- El retraso en la posesión al cargo de los docentes que se presenta recurrentemente genera una mora en el pago de la seguridad social, con la cual las eps se excusan diciendo que a las empresas en mora no les pagan
- Los funcionarios no entregan los documentos soportes completos y originales exigidos por las EPS para el pago de las incapacidades.(historias clínicas, certificados de incapacidad)

En la información recibida se observa un listado de 35 empleados con incapacidades que son objeto de recobro a las eps, desde los años 2013, 2014 y 2015, y de las cuales no se obtuvo evidencia del monto total de las cuentas por cobrar

Talento Humano presentó pruebas de la gestión que esta realizando para recuperar las cuentas por cobrar a favor de la universidad a través de unas cartas dirigidas a las EPS desde septiembre 2015 a mayo de 2016, no se encontraron registros de fechas anteriores

Seguimiento a la posesión de docentes en el cargo.

Teniendo en cuenta que las actividades realizadas por el Departamento de Talento Humano para la posesión de los docentes presentan en muchas ocasiones traumatismos en los tiempos oportunos en que deben surtirse estos trámites, se indagó sobre las causas que generan atrasos entre la posesión y el inicio de las clases. El análisis de causas que expone el departamento se presenta en la siguiente matriz DOFA:

		Factores Externos	
		Oportunidades	Amenazas
	Matriz DOFA -Posesiones- en RR.HH	1. Implementar un sistema de informacion que alerte el vencimiento de tiempos de posesion. 2. Implementar herrmientas TIC para la mejora del desempeño del proceso	1. No se recibe la informacion requerida por el proceso oportunamente. Depende de Datos de Contratacion (ViceDocencia) 2. La informacion que se recibe posee errores o faltantes de informacion 3. El personal a posesionar se presenta el ultimo dia de posesion 4. Permisos en el sistema para modificacion de fechas de vinculacion en vicedocencia 5. Perdida de dinero por accidentes o pago de moratorios en prestaciones sociales
Factores Internos	Fortalezas	Estrategia FO	Estrategia FA
	1. Personal comprometido con el proceso.	1. Tener en cuenta la experiencia y conocimiento del personal para la parametrizacion, configuracion e implementacion del sistema de informacion.	1. Exigir el cumplimiento del procedimiento por parte de las oficinas externas a TH que solicitan servicios de esta. 2. Relizar la devolucion del tramite y no aceptar entregas parciales o incompleta de informacion 3. No dar inicio a la prestacion del servicio sin antes verificar la formalizacion del acto de posesion
	Debilidades	Estrategia DO	Estrategia DA
	1. No se cuentas con herramientas informaticas que apoyen el control del proceso y apoye la gestion del mismo 2. Poca destreza en el manejo de herramientas informaticas (Excel- Word) 3. Personal con conocimiento normativo y legal respecto al proceso.	1. Capacitar al personal en uso de herramientas TIC y el sistema de informacion para la deteccion y aproveachamiento de oportunidades de mejora del proceso 2. Capacitacion en normatividad legal del proceso.	1. No dar tramite a los actos administrativos que posean faltante de informacion. 2. No asignar carga horaria o laboral al personal sin la verificacion de la posesion.

Matriz elaborada por el Departamento de Talento Humano

Las principales causas que se observan en esta matriz tienen que ver con la falta de integralidad en las actividades de la Vicerrectoría de Docencia y el Departamento de Talento Humano debido a que no existe un procedimiento o instructivo que vincule la participación de entradas y salidas de estos dos procesos para un mismo producto que es la posesión oportuna de los docentes antes del inicio de clases. De acuerdo a lo conversado con la Vicerrectoría de Docencia, están realizando un diagrama de flujo para minimizar este riegos, por lo que conveniente concertar con ambas dependencias las necesidades comunes para estandarizar este procedimiento.

Pago de Nominas.

De la muestra seleccionada no se encontraron hallazgos significativos. El pago de las nominas administrativas y docentes se cumple adecuadamente.

6.1 Fortalezas.

Se evidencia la disposición del equipo de trabajo en la realización de las actividades del proceso y en la implementación de actividades de la salud y seguridad en el trabajo.

6.2. Debilidades

- De acuerdo al análisis de riesgos realizado por la Oficina de Control Interno los controles del proceso de Talento Humano presentan debilidades que ameritan una nueva valoración para evitar la materialización de estos.

- No se evidencia un plan de mejoramiento sobre los aspectos que impiden los avances en la evaluación de desempeño de los funcionarios de la universidad. Asociado al riesgo No. 2

- No se ha aprobado la política de seguridad y salud en el trabajo siendo esta la principal herramienta en la implementación del sistema, así mismo se observa que los avances son bajos con relación al cumplimiento de los plazos establecidos por la Ley para su ejecución. Asociado al riesgo No.7

  El plan de capacitación se desarrollo sin aprobación y sin el diagnostico de necesidades, así mismo se observa que no se analiza el impacto y conveniencia de las capacitaciones realizadas debido a que no se tabulan los resultados de las evaluaciones que hacen los participantes, por lo tanto no existe acciones de mejora sobre los aspectos negativos que se puedan presentarse. Asociado al riesgo No.1

- No existe plan de Bienestar Laboral aprobado debido falta de coordinación entre Talento Humano y la Vicerrectoría de Bienestar Universitario para su aprobación. Asociado al riesgo No.8

- El riesgo psicosocial que determina el nivel de satisfacción del empleado con el clima laboral tuvo inconvenientes en la tabulación de los resultados de la encuesta y que actualmente no se consideran viables para determinar debilidades o fortalezas debido al tiempo trascurrido, por lo tanto, de debe tomar la sugerencia de la ARL de realizar una nueva encuesta que a consideración de esta oficina se debe realizar lo antes posible para minimizar el riesgo contemplado en la matriz. Asociado al riesgo No.8

- Las comisiones de estudios o años sabáticos concedidas a los docentes no tienen un adecuado seguimiento que permita identificar el cumplimiento de los compromisos estipulados en las resoluciones que los conceden, toda vez que no existe un procedimiento que asigne un responsable de documentos como el contrato y el pagaré de garantía y de los documentos soportes que deben entregar los docentes como cumplido y reintegro a sus labores. Así mismo del deber de incorporar en las hojas de vida los diplomas de estudios con su debido aportille y convalidación. Asociado al riesgo No.6

- No se esta asegurando el cumplimiento de los productos descritos en los CPS y OPS que deben entregar los contratistas, debido a que el informe de gestión no cumple con los requisitos, en la muestra seleccionada se observa que en algunos casos son copias exactas todos los meses y así son firmadas por el supervisor del contrato. Analizar si una

de las causas en que no existe un instructivo sobre el diligenciamiento y supervisión del formato FOT-TH-003. Asociado al riesgo No.10

- La universidad tiene cuentas pendiente por cobrar con las EPS por concepto de incapacidades laborales que no han podido ser recaudas por las razones expuestas en este informe. Sin riesgo asociado.
- La posesión de docentes no se cumple en los tiempos oportunos porque no hay un instructivo que integre las entradas y salidas de información y documentos entre la Vicerrectoría de Docencia y el Departamento de Talento Humano para evitar que el docente inicie sus labores sin este requisito y que se presente mora en el pago de la seguridad social de estos docentes Asociado al riesgo No.5.

- **NO CONFORMIDAD** hallada por el uso del formato ***CONTROL DE LEGALIZACION DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS***, sin estar incluido en el SIG. Numeral 4.2.3. Norma GP1000:2009

7. Conclusiones.

El proceso de Gestión de Talento Humano presenta situaciones internas y externas descritas en el diagnostico de este informe que apuntan a la materialización de los riesgos descritos en su matriz por lo tanto se hace necesario realizar un plan de mejoramiento con miras a fortalecer los aspectos que en los informes de auditoria de vigencias anteriores se viene pronunciando esta oficina.

8. Recomendaciones

Se recomienda tener en cuenta las siguientes sugerencias para elaborar el plan de mejoramiento que debe ser remitido a esta oficina durante los tres meses siguientes al recibido de este informe por parte del Departamento de Gestión de Talento Humano:

- Revisar el mapa de aseguramiento y análisis de los riesgos realizado por esta oficina a fin de considerar su viabilidad para una actualización de la matriz riesgos, con base en los hallazgos descritos.
- Presentar un informe o plan de mejoramiento sobre los aspectos que contribuyan a agilizar la evaluación de desempeño a los funcionarios.
- Presentar las acciones para mejorar los avances en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los plazos de cumplimiento establecidos en la Ley.
- Presentar las acciones de mejora para la aprobación del plan de capacitación, el diagnostico de necesidades y el análisis de datos sobre la satisfacción y pertinencia de las mismas.
- Presentar las acciones para la aprobación y puesta en marcha del plan de bienestar laboral
- Realizar nuevamente la medición del riesgo psicosocial, analizar sus resultados y realizar las acciones de mejora sobre los aspectos que lo necesiten.
- Asegurar la efectividad de los controles del riesgo *"Deficiencia en la Supervisión de los Contratos por Prestación de Servicios"* debido a que los informes de gestión no están bien diligenciados y no se evidencia un instructivo para diligencias el formatoFOR-TH-003

- Realizar las gestione efectivas para el recobro de las incapacidades laborales que permitan gestionar oportunamente el recaudo, toda vez que las incapacidades laborales son constantes y se corre el riesgo de incrementar estos valores.
- Realizar las mesas de trabajo con la Vicerrectoría de Docencia para definir las necesidades comunes en la posesión de los docentes, diseñar un procedimiento o instructivo, definir los responsables y custodios de los documentos de garantía, así mismo evitar retrasos que afectan el pago de la seguridad social, entre otros riesgos.
- Realizar la acción correctiva sobre la ***NO CONFORMIDAD*** hallada por el uso del formato ***CONTROL DE LEGALIZACION DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS***, sin estar incluido en el SIG. Numeral 4.2.3. Norma GP1000:2009

Atentamente,

VIVIAN ARENAS VILLA
Jefe (e)