

INFORME DE CONTROL INTERNO DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Doctor
RAFAEL CASTILLO PACHECO
Rector

De:
JAIME HIRAM DE SANTIS VILLADIEGO
Jefe Oficina de Control Interno

Barranquilla, Diciembre de 2014

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO**1. JUSTIFICACION**

El proceso de talento humano es uno de los componentes fundamentales en toda organización, teniendo en cuenta que es la dependencia que se encarga de velar por el cumplimiento de las políticas institucionales y legales respecto al recurso humano de la Institución; por tal razón se hace necesaria la verificación del cumplimiento de las funciones asignadas a éste proceso.

2. ALCANCE

El alcance de ésta auditoria cubre el desarrollo del proceso de gestión del talento humano durante el año 2013 en los siguientes aspectos:

- ❖ Novedades Nóminas
- ❖ Requisitos Legales contratos y órdenes de prestación de servicios OPS.
- ❖ Cumplimiento año sabático y comisiones de estudio
- ❖ Acatamiento recomendaciones auditoria 2013
- ❖ Evaluación de desempeño
- ❖ Plan de capacitaciones
- ❖ Análisis de riesgos

3. FUENTES DE INFORMACIÓN

La información necesaria para este informe fue recibida de los responsables del proceso.

4. BASES LEGALES

- ❖ Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social e integral.
- ❖ Decreto 1406 de 1999, por el cual se reglamenta la ley 100 de 1993...
- ❖ Decreto 2943 de 2013, por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.
- ❖ MECI 1000: 2005 - Norma NTC GP 1000: 2009
- ❖ Acuerdo superior 006 de 2009, por el cual se expide el Estatuto de Contratación de la Universidad del Atlántico.
- ❖ Acuerdo Superior 004 de febrero 15 de 2007, por el cual se expide el estatuto General de la Universidad.
- ❖ Decreto 019 de 2012 artículo 121, ley antitrámites.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

5. OBJETIVOS**5.1. GENERALES**

Determinar el grado de cumplimiento de la normatividad laboral vigente y las políticas institucionales en los procedimientos y actividades desarrolladas dentro del proceso de talento humano en el periodo 2013.

5.2. ESPECÍFICOS

- ❖ Comprobar el acatamiento de la normatividad laboral en materia de novedades de nóminas, incapacidades, embargos y descuentos.
- ❖ Verificar que los contratos y OPS cumplan con los requisitos de Ley.
- ❖ Verificar el cumplimiento legal y retributivo adquirido por los docentes en año sabático y comisiones de estudio.
- ❖ Evidenciar la realización de planes de mejoramiento respecto a las debilidades encontradas en la auditoria anterior.
- ❖ Identificar el grado de avance del plan de mejora levantado respecto a la realización de la evaluación de desempeño laboral.
- ❖ Verificar el grado de cumplimiento del plan de capacitaciones del año 2013.

6. DIAGNÓSTICO

Durante la vigencia 2014, no se entregó el plan de mejora de la auditoría realizada al proceso de talento humano en diciembre de 2013, por lo que en éste nuevo ciclo de auditoria se procedió a verificar el estado en que se encuentran las debilidades detectadas con anterioridad.

❖ NÓMINAS:

Una vez analizadas las diferentes nóminas de los funcionarios de la Universidad no se observan hallazgos importantes, las novedades son registradas en fecha oportuna según las muestras analizadas.

No obstante lo anterior, existe el riesgo derivado del software con el que se liquidan las nóminas (Gestasoft) teniendo en cuenta que es muy limitado y no posee una interfaz con

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

la división financiera, razón por la cual, una vez liquidadas, las nóminas se trasladan a archivos de Excel, siendo estos susceptibles de errores y posibles manipulaciones. El personal del departamento de gestión del talento humano ha trabajado arduamente en lo que al proceso respecta para la puesta en marcha del sistema PeopleSoft con el que esperan superar estos inconvenientes.

Recobro de incapacidades laborales:

Una vez analizada la información entregada por el departamento de gestión del talento humano respecto al recobro de incapacidades, encontramos que la Universidad sólo ha cobrado incapacidades durante al año 2013 a la Unidad de salud; a otras EPS a las que se encuentra afiliado el personal no se les ha hecho el recobro respectivo.

Teniendo en cuenta que no hay norma específica que regule el término para los cobros o compensaciones, se aplica el término general de prescripción en materia laboral y de seguridad social establecido en el artículo 151 del código procesal del trabajo y de la seguridad social, es decir que se tienen hasta 3 años para solicitar el recobro de incapacidades y así interrumpir la prescripción. Sin embargo, consideramos que así se tengan 3 años, se debe reglamentar a través de un procedimiento interno de la Universidad el recobro o compensación por incapacidades para así evitar que eventualmente opere el fenómeno de la prescripción.

En cuanto al recobro o compensación solicitados a la Unidad de Salud, se detectó que han sido descontadas incapacidades por periodos inferiores a tres días, es decir, que debían ser asumidas por la Universidad, de acuerdo a lo contemplado en el Decreto 1406 de 1999, norma aplicable para la fecha. A continuación se relacionan los casos encontrados:

NOMBRES	FECHA	Días de incapacidad	Días cobrados
Luis Carlos Rodríguez Cabrera	22.01.2013	1	1
Alicia Esther Cantillo	25.02.2013	3	3
Vera Escorcia de Guerra	04.03.2013	3	3
Vera Escorcia de Guerra	20.03.2013	3	3

Adicionalmente, el formato de cobro de las incapacidades referentes a la Unidad de Salud no tiene una columna donde se registren los días que dura la incapacidad, por lo que se sugiere se habilite una columna para este objeto. Así mismo no encontramos en el SIG el registro de ese formato.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO
❖ AÑO SABÁTICO Y COMISIONES DE ESTUDIO

El proceso de seguimiento a los funcionarios que están beneficiados con comisiones de estudios y año sabático se viene efectuando en forma continua por parte de las facultades; sin embargo, se siguen presentando faltantes de documentos exigidos por los actos administrativos en los que se otorga la comisión de estudios o año sabático fundamentales para mantener las hojas de vida al día. De acuerdo a las visitas realizadas a una muestra de las facultades donde están adscritos los docentes que se encuentran en año sabático o comisión de estudios, pudimos comprobar que las unidades académicas han enviado periódicamente la documentación al departamento de gestión del talento humano, sin embargo ésta documentación no se encuentra archivada en las respectivas hojas de vida.

Lo anterior demuestra que sigue debilitado el proceso de actualización de hojas de vida, situación encontrada en informes de auditoria anteriores.

Según la revisión de las hojas de vida de docentes que se encuentren en años sabáticos o comisión de estudios, se pudo comprobar que la documentación que se relaciona a continuación no aparece en los respectivos legajos.

AÑO SABATICO Y COMISIONES DE ESTUDIO

NOMBRE	FACULTAD	NOVEDAD ADTIVA	RESOLUCIÓN No.	VENCIMIENTO	DOC. FALTANTE
José Francisco Castro Bolívar	Química y Farmacia	Comisión de estudios	000557 de 09/06/2011	13/06/2014	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente. No se encontró documento que acredite el título obtenido
Amilkar Caballero De La Hoz	Ciencias Humanas	Comisión de estudios	000788 de 11/06/2010	23/08/2016	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente
Hermes Cuadros Villalobos	Ciencias Básicas	Comisión de estudios	000088 de 03/02/2011	03/02/2015	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente
Julio Alfonso Escamilla Morales	Ciencias Humanas	Comisión de estudios	000122 de 15/02/2011	21/02/2014	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente. No se encontró documento que

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

						acredite el título obtenido
Efraín Llanos Henríquez	Ciencias Humanas	Comisión de estudios	000202 de 26/02/2010	01/07/2013		No se evidencia documento que acredite el título obtenido
Marley Cecilia Vanegas Chamorro	Ingeniería	Comisión de estudios	000580 de 10/06/2012	15/09/2012		No se evidencia certificación y cumplimiento reciente. No se encontró documento que acredite el título obtenido
Orlando Enrique Galofre González	Arquitectura	Comisión de estudios	001565 de 22/10/2009	01/08/2013		No se evidencia certificación y cumplimiento reciente. No se encontró documento que acredite el título obtenido
Orinson Hernández Gámez	Química y Farmacia	Comisión de estudios	000557 de 09/06/2011	Se le da por terminada la comisión según Res. 00176 de feb. 2013		No se evidencia certificación y cumplimiento reciente
Katerine Torres Saumeth	Química y Farmacia	Comisión de estudios	000557 de 09/06/2011	Se le da por terminada la comisión según Res. 00176 de feb. 2013		No se evidencia certificación y cumplimiento reciente.
María Vinent Cárdenas	Bellas Artes	Comisión de estudios	000993 de 08/09/2012	12/09/2014		No se evidencia certificación y cumplimiento reciente. No se encontró documento que acredite el título obtenido
Pedro Castellón Patiño	Ciencias Humanas	Año sabático	000484 de 30/03/2012	26/03/2013		Cumplido producto académico de su investigación
Hernando Romero Pereira	Educación	Año sabático	001089 de 03/08/2012	03/08/2013		Cumplido del producto académico de su investigación

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Wilson Roca Sarmiento	C. Económicas	Comisión de estudios	001793 de 28/11/2012	15/01/2014	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente No se encontró documento que acredite el título obtenido
Gloria Gutiérrez De la Cruz	Ciencias Humanas	Comisión de estudios	001504 de 07/09/2010	01/09/2012	No se evidencia certificación y cumplimiento reciente No se encontró documento que acredite el título obtenido

Todas estas inconsistencias se han venido exponiendo de manera reiterada en los informes de años anteriores, sin embargo, el proceso de gestión del talento humano no ha procedido a actualizar la información que reposa en las hojas de vida. Ya sea solicitándole a los docentes los documentos faltantes o archivando los que ya reposan en la dependencia en su respectivo folder.

❖ CONTRATOS Y ÓRDENES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La mayoría de los contratos en su elaboración cumplen con la normatividad, sin embargo en la muestra analizada se encontraron las siguientes inconsistencias:

1. No reposan en la carpeta de los contratos analizados los certificados de estudios que acrediten la profesión del contratista prestador del servicio, sólo encontramos en un contrato estas certificaciones.
2. Los estudios Previos de los contratos no están anexados en las muestras observadas.
3. Angélica Patricia Santis Nova, Erika María Pacheco Martínez y Edward Yepes Fontalvo. En los informes de las labores y actividades desarrolladas por estos contratistas los productos entregados son una copia mes a mes, es posible que existan muchas actividades repetitivas, sin embargo, se debe describir lo que el contratista ejecuta de acuerdo al objeto del contrato y si el resultado de las mismas abarcan más de un periodo al menos se debe dejar constancia del

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

porcentaje de avance de esas actividades. Esta situación hace notoria la falta de cumplimiento de las funciones de los supervisores de los contratos al momento de firmar las certificaciones para pago, teniendo en cuenta que esa función es más de competencia de los supervisores que del departamento de gestión del talento humano.

4. Los formatos de bienes y rentas que anexan varios contratistas no están bien diligenciados, un ejemplo claro de ello se encuentra en el concepto de “Ingresos Laborales” puesto que tienen registrado lo percibido en un mes y no en el año como lo pide el respectivo formato, en esta situación entre otros encontramos a: Angélica María González Jaramillo, Katerine Marchena Altamar, María Alejandra Gómez Gómez, Edward Rafael Yepes Fontalvo, Emil Said Baines Ferrer, Javier José Pacheco Calderón, Marcela Posada Linero.
5. La contratista Marcela Posada Linero, registra en el formato de hoja de vida DAFP, en la casilla de estudios, que es tecnóloga, pero no dice cual fue el título que obtuvo, sino que aparece registrado “Universidad del Atlántico”, ese concepto no es un título obtenido.
6. De la muestra auditada, encontramos que las contratistas Norelys Rojano Miranda y Claribel Guillen Muñoz, no pagan en fecha oportuna los aportes a salud pensión y ARL, situación muy delicada puesto que, de ocurrir algún siniestro, podría verse afectada la institución como responsable solidaria.

NOMBRE	FECHA LIMITE	FECHA PAGO	DIAS DE MORA
Norelys Rojano Miranda	02.04.2013	09.04.2013	7
Norelys Rojano Miranda	03.05.2013	10.05.2013	7
Claribel Guillen Muñoz	09.07.2013	19.07.2013	10
Claribel Guillen Muñoz	09.08.2013	12.08.2013	3

❖ EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La Oficina de Talento Humano ha realizado una serie de actividades y capacitaciones durante el año 2013 referentes a la evaluación del desempeño, sin embargo, la obligación como tal de evaluar el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa en el año 2013 ni en 2014 se llevó a cabo.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO
❖ PLAN DE CAPACITACIONES

De acuerdo a la información suministrada por el Departamento de Gestión del Talento Humano, para la vigencia 2013, el plan de capacitaciones tuvo un porcentaje de cumplimiento del 95%, logrando capacitar a 590 empleados de la Universidad.

	2013	
	No. Capacitaciones	No. Personas
Ejecutadas	57	590
Planeadas	60	600
Cumplimiento	95%	98%

La ejecución presupuestal del rubro destinado a capacitaciones en el presupuesto del año 2013 para el cumplimiento del plan de capacitaciones y apoyo en inscripciones a eventos externos superó el 90% de lo destinado.

	Ejecución Presupuestal	
	Plan de Capacitaciones	Inscripciones a Eventos de Capacitación
2013	99,07%	93,65%

❖ ANALISIS DE LOS RIESGOS

En cuanto a la a la evaluación de los riesgos identificados por el proceso, se pudo evidenciar la materialización de algunos de ellos tal y como se describe a continuación:

- Riesgo No. 6. Incumplimiento de disposiciones referentes a legalizaciones y ejecuciones de contratos. Se encontraron contratos del año 2013 que no tenían la documentación requerida tal y como se detalló en éste informe.
- Riesgo No.10. Deficiencia en la supervisión de contratos. En muchos contratos de prestación de servicios los supervisores de los mismos no estuvieron al tanto del cumplimiento de la totalidad de los requisitos que deben cumplir los contratistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesaria la revisión de la matriz de riesgos del proceso de talento humano, específicamente en la eficacia de los controles; así mismo consideramos que se debe incluir un riesgo referente a la indebida o mala liquidación de

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

la nómina, pues se cobraron incapacidades a la Unidad de Salud que debían ser asumidas por la universidad; éste nuevo riesgo también incluiría liquidaciones a trabajadores por fuera de lo que realmente debería pagarse.

6.1. DEBILIDADES

- ❖ La Oficina de Talento Humano no envió a esta dependencia el respectivo plan de mejoramiento con respecto a la auditoría realizada en el año 2013.
- ❖ Las hojas de vida de los docentes en comisión de estudios y año sabático no se encuentran actualizadas de acuerdo a la documentación exigida por cada una de las resoluciones que otorgan la comisión o año sabático.
- ❖ Falta de actualización de las hojas de vida de docentes en comisión o año sabático.
- ❖ Respecto al proceso de contratación, encontramos inconsistencias como: Mal diligenciamiento del formato de bienes y rentas, no se evidencian los estudios realizados por el contratista para verificar sus perfiles de acuerdo a la labor a realizar, algunos contratistas están pagando extemporáneamente los aportes a seguridad social y ARL.
- ❖ Inconsistencias en las liquidaciones de las incapacidades de los afiliados a la Unidad de Salud.
- ❖ No se ha realizado la evaluación del desempeño al personal de carrera administrativa.

6.2 FORTALEZAS

Se nota un buen equipo de trabajo, enmarcado en un agradable clima laboral.

El compromiso adquirido por el departamento de gestión del talento humano en la implementación y parametrización del software PeopleSoft.

7. CONCLUSIONES

Luego de la verificación realizada, encontramos que la gran mayoría de debilidades detectadas en el informe de diciembre de 2013, correspondiente al año 2012, persisten. Consideramos que lo anterior se debe al no levantamiento del plan de mejora, solicitado

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

en varias oportunidades por ésta oficina, donde se establecieron actuaciones puntuales que las superaran.

Se hace necesario que el departamento de gestión del talento humano levante los respectivos planes de mejoramiento para que pueda avanzar en su gestión no sólo de los informes de auditorias realizados por ésta oficina, sino también, en el día a día del proceso a través de las autoevaluaciones que se realicen.

8. RECOMENDACIONES

- Subsanan las inconsistencias detectadas en los contratos y OPS.
- Elaborar permanentemente planes de mejoramiento del proceso derivados de las auditorias, resultados de la gestión y autoevaluación entre otros.
- Actualizar las hojas de vida de los docentes en comisiones de estudio y año sabático.
- Mantener actualizadas las hojas de vida de los docentes que se encuentren en año sabático y comisiones de estudio.
- Establecer un procedimiento interno para el recobro de incapacidades a las EPS.
- Continuar realizando las gestiones necesarias para realizar la evaluación del desempeño.
- Revisar los controles a los riesgos contemplados en la matriz debido a la materialización de algunos de ellos durante el año 2013.

Atentamente,

(firmado)

JAIME H. DE SANTIS VILLADIEGO

Jefe

Preparó

Jlm.