 Universidad del Atlántico	CÓDIGO: FOR-CI-012
	VERSIÓN: 1
	FECHA: 21/10/2020
INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día: 15	Mes: 12	Año: 2020
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

Proceso:	Gestión del Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Salomón Mejía
Objetivo de la Auditoría:	Evaluar la gestión del proceso en el marco de sus objetivos y la disposición legal vigente.
Alcance de la Auditoría:	Corresponde a la revisión de los procedimientos y aspectos del proceso durante la vigencia 2019
Criterios de la Auditoría:	Constitución Política Ley 30 de 1992 Decreto 1083 de 2015 Decreto 815 de 2018 Circular 100-001 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	01	Mes	11	Año	20	Desde	01/11/20 D / M / A	Hasta	15/12/20 D / M / A	Día	15	Mes	12	Año	20

Representante Alta Dirección	Jefe oficina de Control Interno	Auditor Líder
José Rodolfo Henao Gil	Roberto Henríquez Noriega	Angie Landinez – Yulianna Ferreira

RESUMEN EJECUTIVO.

De conformidad con el programa anual de auditorías de la presente vigencia, se realizó auditoría de evaluación al proceso de Talento Humano, dando alcance a la verificación y cumplimiento de las normas vigentes, así como la efectividad de los controles asociados a sus procedimientos, con el fin de identificar riesgos materializados o potencialmente débiles en sus controles, para ello, el equipo auditor entregó al proceso auditado el plan de auditorías que sirvió de insumo y forma parte integral para la presentación de este informe.

En aras de verificar la eficiencia de los procesos, el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, los resultados de gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

La presente auditoría del proceso de Talento Humano se realizó de manera remota, con información obtenida a través de medios electrónicos, correos, chat y videoconferencias.

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIA LABORALES

La Universidad del Atlántico cuenta con un Manual de Funciones y Competencia Laborales el cual se encuentran definido por cargos y clasificados por proceso, sin embargo, a fecha corte

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

de esta auditoria se observa desactualización conforme a las nuevas directrices en materia del manual de referencia.

SIGEP

Conforme a la información suministrada por el proceso, se observa que se encuentra en trámite el cargue de la información correspondiente a la universidad, sin embargo, no se ha dado totalidad de cargue dado que, se encuentra a la espera de información del personal de planta administrativa para completar la información en el SIGEP.

Adicionalmente se evidencia, la validación de la estructura organizacional creada por DAFP, con el fin de verificar que todos los cargos asociados a cada dependencia se hayan creado.

Por otra parte, por incumplimiento con los requerimientos establecidos como la implementación de un nuevo formato y la intermitencia de los asesores designados para la universidad no se ha procedido con la actualización total.

Asimismo, se observa que se tiene previsto una vez que se cargue en su totalidad información de la planta administrativa se procederá con el personal de planta docente.

Para finalizar se evidencia que, por rotación de personal docente a cargos administrativos, rotación de cargos de jefaturas al interior de la universidad y casos de suspensión ha generado dificultad con el proceso de vinculación en el SIGEP, en el cual se realizó registro como ingreso y no como encargo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Para la vigencia 2019 se estableció un plan institucional de capacitación, el cual contenía temas como:

- Mejora del Sistema de Gestión de Calidad
- Tablas de Retención Documental
- Gestión Ambiental
- Formulación de Proyectos con Metodología General Ajustada
- Administración de Peticiones Quejas y Reclamos
- Contratación Pública
- Deberes y Derechos del Servidor Publico
- Derechos Humanos
- Técnicas de Innovación para el alto desempeño secretarial
- Régimen Disciplinario del Servidor Público
- Inducción a la Gestión Pública
- Finanzas y Presupuesto Público
- Apoyo Implementación al SSSL Formación de Auditores Norma ISO 45001
- Reinducción Institucional
- Asistencia Técnica Peoplesoft

Del cual se tenía prevista una cobertura de 575 participantes y se contó con la asistencia de 289 funcionarios, generando un porcentaje de cobertura a corte de diciembre 30 de 2019 del 50%.

No obstante, se evidencia que tal porcentaje de cumplimiento se debió al cese de actividades académico-administrativas generadas por el paro estudiantil que imposibilitó la realización de las capacitaciones de Reinducción Institucional y Asistencia Técnica Peoplesoft.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Ahora bien, frente al cumplimiento de ejecución del PIC se obtuvo un porcentaje del 86%, dado que de las 15 temáticas programadas solo dos no se llevaron a cabo, y por condiciones antes mencionadas.

INCAPACIDADES LABORALES

Durante la vigencia 2019, se evidencia 78 funcionarios con incapacidades laborales por un total de 2135 días, de las cuales el 79,48% se encuentran afiliados a la unidad de salud de la Universidad.

Respecto al recobro de tales incapacidades, se observó registro del trámite por parte de la eps sura, de 41 incapacidades de las cuales 39 se encuentran tramitadas y pagos autorizados; y dos rechazadas.

No obstante, no se obtuvo conocimiento sobre el procedimiento ni los registros del respectivo trámite con la unidad de salud de la universidad.

CETIL

Con base en los registros nacionales de las entidades públicas que cuentan con la implementación del sistema CETIL, se observó que la Universidad se encuentra en ese trámite de adopción.

Sin embargo, no se obtuvo mayor información por parte del proceso

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Se observa que el documento evidenciado tiene los ajustes pertinentes por el Proceso de Bienestar y la líder de Docentes y Administrativos, pero no se ha generado el producto final del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos debido a que se encuentra en revisión por el área de Talento Humano para realizarle sus aportes correspondientes.

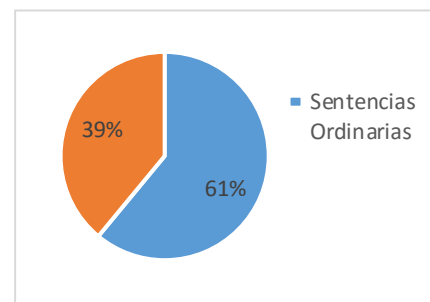
Por otro lado, con base en la información descrita en los indicadores del proceso en el sistema de gestión ISOLUCION, se establece el cumplimiento del total de actividades asignadas a talento humano para la adopción y puesta en marcha de plan de bienestar laboral, lo que genera una incongruencia entre los procesos involucrados en el debido trámite.

De lo anterior, se observa inexistencia de avances, dado que, tal situación es reiterativa y ha sido manifestada en distintos periodos por esta oficina.

SENTENCIAS JUDICIALES

Se identifica que en el 2019 el proceso de talento humano recibió la notificación de pago de 45 sentencias en materia laboral, y los pagos ascienden a la suma \$6.364.265.046 dentro de los pagos realizados se evidencia que 425.820.568 corresponden exclusivamente a concepto relacionados con reliquidación moratorios para el 2019.

Estableciendo una relación porcentual en la gráfica se puede evidenciar la proporción del total de sentencias de reliquidación moratoria frente al total de sentencias recibidas por la universidad.



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

HALLAZGOS Y/O DEFICIENCIAS ENCONTRADAS

- Se evidencia desactualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, incurriendo en incumplimiento a lo establecido en la Circular 100-001 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual trata Lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales.
- Se observa incumplimiento por parte del proceso a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y Acuerdo Superior No. 000009 de 2010 artículo 6, dado que hasta la fecha de esta auditoria no se evidencian avances significativos sobre el plan de bienestar laboral.
- Se identifica con la información recibida por parte del proceso que en el 2019 la Universidad canceló un total \$425.820.568 por concepto de reliquidaciones de sanciones moratorias relacionadas con los procesos instaurados en contra de la universidad que dan origen restablecimiento de derechos laborales, considerando lo que describe la ley 210 del 2000 en su artículo 6 que cita “...se entiende por *daño patrimonial al Estado la lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producida por una gestión fiscal antieconómica, ineficaz, ineficiente, e inoportuna... podrá ocasionarse como consecuencia de la conducta dolosa o gravemente culposa de quienes realizan gestión fiscal o de servidores públicos o particulares que participen, concurren, incidan o contribuyan directa o indirectamente en la producción del mismo.*” Teniendo en cuenta la citada norma se puede entender que el pago de reliquidaciones de sanciones moratorias se configura como un detrimento patrimonial y la universidad se expone a sanciones por parte de los entes de control.
- Se identifican retrasos importantes en el pago de sentencias judiciales en contra de la Universidad esta situación pone en riesgo a la institución en el potencial reconocimiento de moras a favor del demandante u otros procesos en contra de la universidad a causa del no pago de estas obligaciones en la tabla abajo relacionada se detalla los procesos y los tiempos de retraso.

# Proceso	Fecha recibido solicitud en UA	Fecha de pago	Días de diferencia
08001-33-31-011-2009-00387-00	9/12/2014	29/08/2019	1724
08-001-33-33-007-2017-00230-00	28/03/2016	9/10/2019	1290
08-001-33-33-007-2015-00372-00	19/06/2018	17/09/2019	455
08-001-33-33-005-2016-00016	26/07/2018	10/05/2019	288
08-001-33-33-008-2015-00278-00	21/09/2018	4/06/2019	256
08-001-33-33-085-2015-00362-00	31/10/2018	17/09/2019	321

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

<p>Exposición a los riesgos tras evaluar controles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Extremo <input type="radio"/> Alto <input type="radio"/> Moderado <input type="radio"/> Bajo 	<p>Conclusiones de la Auditoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Satisfactoria <input type="radio"/> Hallazgos con recomendaciones <input type="radio"/> Hallazgos con requerimientos
---	---

ASPECTOS POSITIVOS

- El personal del proceso se encuentra comprometido con las labores encomendadas en pro del cumplimiento de objetivos y metas del proceso.

CONCLUSION DE LA AUDITORIA

Se identifica como resultado del proceso de auditoria diferentes situaciones internas por mejorar, las cuales se encuentra descritas en el presente documento, tales situaciones deben ser mitigadas en aras de evitar materialización de los riesgos detallados en la matriz de riesgos de la Institución, producto de estos hallazgos deben establecerse planes de acción para resolver hallazgos mencionados.

RECOMENDACIONES

- Establecer rutinas de revisión periódica de pago de sentencias judiciales en proceso con el fin de evitar que se extiendan los tiempos de pago de esos procesos los cuales impactan directamente en los recursos de la universidad.
- Tomar las acciones a que hay lugar para lograr la adopción del Plan de Bienestar Laboral
- Desarrollo de la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales acorde con los directrices legales.
- Se recomienda el suministro de la información oportunamente para el desarrollo de las auditorías realizadas por Control Interno.

Para constancia se firma en Puerto Colombia-Atlántico a los 15 días del mes de diciembre del año 2020

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Roberto Henríquez Noriega	Jefe de Oficina de Control Interno	Firmado en Original



Universidad
del Atlántico

CÓDIGO: FOR-CI-012

VERSIÓN: 1

FECHA: 21/10/2020

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO