



Universidad
del Atlántico

VERSIÓN: 0

CÓDIGO: FOR-CI-006

PÁGINA: 1 de 11

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE CONTROL INTERNO DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Doctora
RAFAELA VOS OBESO
Rectora (e)

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

Barranquilla, Noviembre de 2015





INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

1. JUSTIFICACIÓN

El Departamento de gestión de Talento Humano tiene entre sus objetivos primordiales la planeación, organización y control técnico para el suministro eficiente de personal calificado a nuestra institución, igualmente debe ser el vínculo que permita a todos los funcionarios lograr cumplir a entera satisfacción con la misión encomendada para beneficio de toda la comunidad universitaria.

2. ALCANCE

El alcance de ésta auditoria cubre el desarrollo del proceso de gestión del talento humano durante el año 2014 en los siguientes aspectos:

- ❖ Nóminas pagadas 2014 y relación de novedades
- ❖ Relación contratos y OPS 2014
- ❖ Relación de docentes y funcionarios en año sabático y comisiones de estudios
- ❖ Avances de la evaluación del desempeño
- ❖ Planes de capacitación
- ❖ Relación de incapacidades laborales.

3. FUENTES DE INFORMACIÓN

La información necesaria para este informe fue recibida de los responsables del proceso como también la disponible en la página web de la Universidad.

4. BASES LEGALES

- ❖ Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social e integral.
- ❖ Decreto No. 1406 de 1999, por el cual se reglamenta la ley 100 de 1993.
- ❖ Decreto No. 2943 de 2013, por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto No. 1406 de 1999.
- ❖ MECI 1000: 2014 - Norma NTC GP 1000: 2009
- ❖ Acuerdo Superior No. 006 de 2009, por el cual se expide el Estatuto de Contratación de la Universidad del Atlántico.



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

- ❖ Acuerdo Superior No. 004 de febrero 15 de 2007, por el cual se expide el estatuto General de la Universidad.
- ❖ Decreto No. 019 de 2012, artículo 121, Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

5. OBJETIVOS

5.1. GENERALES

Verificar que el proceso de Talento Humano se encuentra cumpliendo con las normas laborales vigentes según la legislación colombiana y el logro de los objetivos proyectados tanto individuales como colectivos en el contexto de las actividades realizadas en el año 2014.

5.2. ESPECÍFICOS

- ❖ Comprobar el acatamiento de la normatividad laboral en materia de novedades de nóminas (incapacidades, embargos, 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 2014.

6. DIAGNÓSTICO

El Proceso de Talento Humano preparó y elaboró el respectivo Plan de mejora para la vigencia 2015 y con base en éste se procede a realizar el proceso de auditoría, encontrando las siguientes situaciones:



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

❖ **NÓMINAS:**

Terminada la verificación de las diversas nóminas de funcionarios de la Universidad del Atlántico no se encontraron hallazgos relevantes; cada una de las novedades son aplicadas y registradas en tiempo real según se pudo constatar en las muestras analizadas.

El proceso de las nóminas sigue igual a periodos anteriores, preparadas y elaboradas en Gestasoft, programa que no satisface todas las necesidades de la Institución en cuanto a capacidad rapidéz y seguridad; así mismo, no hay una interconexión con el proceso de la División Financiera razón por la cual, una vez se liquidan las nóminas son trasladadas a financiera en formato Excel, con el riesgo de que puedan ser manipuladas por no ofrecer un alto nivel de seguridad.

En auditorias anteriores, se había manifestado que el problema antes descrito se resolvería con la puesta en marcha del software PeopleSoft; sin embargo, a la fecha, no se encuentra en operación.

Recobro de incapacidades laborales:

Después de haber realizado un análisis de la información suministrada por el proceso de Talento Humano, con relación al recobro de las incapacidades a funcionarios de la Universidad del Atlántico durante el año 2014, se evidenció la realización de deducciones a la Unidad de Salud, observando todos los soportes debidamente organizados y archivados. Sin embargo, no se obtuvo evidencia de recobros a entidades de salud diferentes a la Unidad, encontrando que desde el año 2013 no se realizan.

Teniendo en cuenta que no hay norma específica que regule el término para los recobros 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, esto se anotó en la auditoría anterior, sin que se observen avances al respecto.

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



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

sugiere se habilite una columna para este objeto. Así mismo no encontramos en el SIG el registro de ese formato, por lo que recomendamos proceder a efectuar las acciones para su registro.

❖ AÑO SABÁTICO Y COMISIONES DE ESTUDIO

Las hojas de vida de los docentes beneficiados con comisiones de estudio continúan con el mismo inconveniente de periodos anteriores, las certificaciones no están actualizadas o no están aportadas, en algunos casos, no hay evidencia de la terminación de comisiones y reintegro a las labores académicas de los docentes; en visita presencial al archivo, donde reposan estos documentos, se pudo comprobar una vez más, que la situación no ha mejorado.

Con la inspección se pudo constatar lo siguiente:

AÑO SABATICO Y COMISIONES DE ESTUDIO

NOMBRE	FACULTAD	COMISION	RESOLUCIÓN	VENCIMIENTO	OBSERVACIONES
Álvaro Pérez Tirador	Ciencias Básicas	Doctorado	00007 29/09/2014	27/09/2018	Comisión Activa. No se evidencian certificados de estudios.
Amilkar Caballero De La Hoz	Ciencias Humanas	Comisión de estudios	000788 de 11/06/2010	23/08/2016	Se dio por terminada su comisión según res. 000860 de junio 2013. Reintegrado a sus labores. No se evidencian certificados de estudios.
Hermes Cuadros Villalobos	Ciencias Básicas	Comisión de estudios	000088 de 03/02/2011	03/02/2015	No se evidencia certificados de estudios.
Luz Amparo Púa Rosado	Nutrición y Dietética	Doctorado	002814 10/04/2015	31/12/2019	Comisión activa. Empieza a partir del segundo sem. 2015
Armando Aroca Araujo	Ciencias Educación	Doctorado	00007 29/09/2014	31/12/2019	Comisión Activa. No se evidencian certificaciones de estudios
Dary Luz Mendoza Meza	Ciencias Básicas	Doctorado	000117 21/01/ 2015	21/09/2019	Comisión activa. No se evidencian certificados del primer sem. 2015
Dolcey Romero Jaramillo	Ciencias Humanas	Año sabático	002425 20/12/2013	31/01/2015	Terminó su comisión. No se evidencian certificados de estudios.
María Otilia Cancino Rico	Ciencias Humanas	Doctorado	002813 10/04/2015	31/12/2016	Comisión activa. Inició en segundo semestre 2015.
Nohora Bonilla Cubides	Ciencias Humanas	Doctorado	000704 31/08/ 2005	31/03/2006	Terminó su comisión. No se evidencian certificados de estudios.
María Vinent	Bellas Artes	Comisión de	0007	09/09/2015	Tiene prorrogas. Se evidencian



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Cárdenas		estudios	29/09/2014		certificados de estudios.
Roberto Herrera Acosta	Ingenierías	Doctorado	0007 29/09/2014	27/09/2017	Comisión activa. No se evidencian certificados de estudios.
Ramón Antonio Mattos Mareño	Ciencias Básicas	Año sabático			No tiene acto administrativo debido a que su comisión no tuvo el aval del Consejo Académico. No tiene carga académica.
Rodolfo Wenger Calvo	Ciencias Humanas	Doctorado	0003527 03/08/ 2015	15/01/2017	Comisión activa. Tiene certificado reciente.
Rafael Sarmiento Mercado	Ciencias Básicas	Comisión Servicio externa	002729 25/03/2015	03/06/2015	Terminó su comisión se reintegró a sus labores. Copia de oficio donde reintegra a su actividad académica. No se evidencian certificados de estudios.
Svetlana Ivanovna Rudnykh	Ciencias Básicas	Doctorado	0007 29/09/2015	31/12/2017	Comisión activa. Tiene certificados recientes.

Algunas de éstas anomalías se han venido referenciando en las auditorías anteriores, sin embargo esta situación persiste y no hay tendencia a la mejora.

❖ CONTRATOS Y ÓRDENES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Se tomó una muestra de 120 contratos suscritos por la Universidad en el año 2014 encontrando las debilidades que se describen a continuación:

1. En el CPS No. 04 de enero 17 de 2014 a nombre de Gian Lukas Bautista Sánchez, se encuentra una certificación expedida por la Corporación Universitaria de la Costa CUC, fechada en enero 20 de 2014, firmada por la coordinadora de prácticas de esa institución, donde se manifiesta que el señor está matriculado en Décimo semestre del programa de Ingeniería de Sistemas; sin embargo, el objeto del contrato consiste en la “contratación de un ingeniero de sistemas con experiencia”. Adicionalmente percibió honorarios como profesional.
2. Los estudios Previos de los contratos de 2014 no están anexados en 58 de las muestras observadas (129). Ésta situación se había advertido en el informe de control interno preventivo a la contratación de servicios técnicos y profesionales periodo 2014 en el mes de abril de 2014.



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

3. En el CPS No. 137 de 2014 a nombre de Francisco Fadul Noya hay una contradicción en el formato del estudio previo que a la letra dice así: “ESTUDIO PREVIO PARA LA DOTACION MANTENIMIENTO Y RECARGA DE EXTINTORES CONTRA INCENDIO Y ADQUISICION DE ELEMENTOS PARA LA PRESTACION DE PRIMEROS AUXILIOS EN LA SEDE NORTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO.” Más adelante punto No. 1.4 “Objetivo General: Contratar el servicio de un médico para que brinde apoyo al subprograma de seguridad y salud en el trabajo, de la Universidad del Atlántico”.
4. En el CPS No. 03 de 2014 a nombre de Edwin Castillo Rodríguez no se encuentran registrados pagos de seguridad social en el primer semestre de 2014, en los reportes de la base de datos del Fosyga.
5. El CPS No. 91 de 2014 a nombre Gilberto Marengo, los pagos de seguridad social del mes de enero de 2014 registran una mora de treinta y tres días, en el mes de febrero, 15 días de mora, en junio, 13 días de mora, en julio, 14 días de mora, agosto, 18 días de mora, en septiembre, 24 días de mora y en noviembre, 16 días de mora. Al momento de presentar los documentos para el pago respectivo, previamente ha cancelado lo concerniente a seguridad social. En este contrato se ha venido incumpliendo con los pagos a la seguridad por parte del contratista y no se evidencia que se hayan tomado los correctivos del caso, corriendo los riesgos ocasionados por un accidente, nuestra institución sería solidaria en cualquier evento.

❖ **EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

El Proceso de Talento Humano durante el año 2014 efectuó una serie de actividades de capacitación en diferentes aspectos para los funcionarios de la Universidad, pero la evaluación del desempeño a los funcionarios de carrera no se ha efectuado desde hace varios periodos. Esto trae como consecuencia, entre otras cosas, el que no se haya logrado cumplir en un 100% con la implementación del MECI 2014, lo que disminuye el indicador anual que mide el Departamento Administrativo de la Función Pública en cuanto al Modelo Estándar de Control Interno MECI.



INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

❖ **PLAN DE CAPACITACIONES**

La información que nos suministró el proceso de Talento Humano referente a las capacitaciones programadas y realizadas durante el año 2014, fue la siguiente:

Capacitaciones Proyectadas	7
Capacitaciones Ejecutadas	6
Porcentaje de cumplimiento	85%

Asistencia Proyectada	203
Asistencia real	157
Porcentaje	77%

En cuanto a capacitaciones a cursos externos el total ascendió a 45 apoyos a eventos.

Es importante resaltar que existen muchas mas capacitaciones que brinda la Universidad a su personal, sin embargo, el departamento de gestión del Talento Humano no nos proporcionó evidencias de ellas, demostrando la falta de comunicación existente entre las dependencias de la Vicerrectoría Administrativa tales como el Departamento de Bienes y Suministros y el Departamento de Gestión Financiera, quienes tramitan éstas capacitaciones (otorgan tiquetes, viáticos, estadía, etc.) solicitadas directamente por los Jefes, funcionarios y sindicatos al ordenador del gasto sin que se lleve registro alguno por parte del Departamento de Gestión del Talento Humano. Esto afecta el indicador de capacitaciones pues no se están midiendo.

❖ **ANALISIS DE LOS RIESGOS**

En cuanto a la matriz de riesgos, ésta solo fue modificada en lo concerniente a riesgos por corrupción. En la auditoria anterior nos referimos a la revisión de la matriz de riesgos en cuanto a la eficacia de los controles, teniendo en cuenta que se materializaron, para el período 2013, los riesgos 6 y 10 sin que se haya realizado acción alguna al respecto. En el año 2014 nuevamente se materializaron los riesgos 6 y 10 que se describen a continuación:

- Riesgo No. 6. Incumplimiento de disposiciones referentes a legalizaciones y ejecuciones de contratos. Se encontraron contratos del año 2014 que no tenían la documentación requerida tal y como se detalló en éste informe.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

- 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.

Por todo lo descrito es imperiosa la necesidad de revisar y actualizarla matriz de riesgos del proceso.

❖ **SALUD OCUPACIONAL**

El Departamento de Talento humano en el programa de Salud y seguridad en el Trabajo, ha realizado una serie de actividades en colaboración con proveedores de servicios médicos y afines como también de miembros del Copast, dirigidas a funcionarios, docentes y contratistas donde se trataron la prevención de enfermedades y accidentes. El total de asistentes a las diferentes actividades realizadas fue de 1178 personas.

Igualmente se logró la conformación y capacitación de brigadistas de la siguiente forma:

Primeros auxilios	26
Contra-incendio	19
Evacuación y rescate	18

Nos llama la atención que aún no se ha implementado la totalidad de los requisitos establecidos por la ley 1209 de 2008 respecto a las Piscinas; se han efectuado una serie de mejoras a las piscinas, sin embargo hacen falta alarmas de inmersión, insumos del botiquín básico de primeros auxilios, aros salvavidas, bastones, cuerdas, construcción de lava-pies entre otros que han sido solicitados en varias oportunidades sin que hasta la fecha se haya realizado la dotación respectiva.

6.1. DEBILIDADES

- ❖ 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.

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

- ❖ En el proceso de contratación encontramos debilidades tales como la falta de los estudios previos de contratación o inconsistencias en los mismos.
- ❖ No cobro oportuno de las incapacidades a los fondos privados de salud.
- ❖ No se ha realizado la evaluación del desempeño al personal de carrera administrativa.
- ❖ No se tiene la información exacta de las capacitaciones auspiciadas por la Universidad a su personal.
- ❖ Falta de revisión y actualización de la matriz de riesgos.
- ❖ La nómina no cuenta con un software a la altura de sus necesidades.
- ❖ No se está cumpliendo en su totalidad con lo estipulado en la ley 1209 de 2008.

6.2 FORTALEZAS

- ❖ Se nota un buen equipo de trabajo, enmarcado en un agradable clima laboral.
- ❖ Planes de prevención y salud en el trabajo.

7. CONCLUSIONES

A manera de conclusión en esta auditoría, posterior a las verificaciones in situ, se ha constatado que la mayoría de las debilidades encontradas y resaltadas en auditorias de periodos anteriores aún no han sido subsanadas, pese a estar contempladas en el plan de mejora. Las acciones que superen estas debilidades no se evidencian en la práctica.

Por lo anterior el Proceso de Gestión de Talento Humano no solo debe programar las acciones de mejora en teoría sino llevarlas a la práctica para que se traduzca en resultados reales y estos cambios se vean reflejados en la agilidad de sus resultados.

8. RECOMENDACIONES

- Actualizar las hojas de vida de los docentes en co | misiones de estudio.
- Verificar el caso del docente Ramón Antonio Mattos Mareño, quien no cuenta en su hoja de vida con acto administrativo que apruebe su año sabático y no tiene carga académica asignada.
- Comprometer a los supervisores de los contratos a velar por que se completen todos los requisitos que exige el estatuto de contratación. Así mismo, el

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Departamento de Gestión del Talento Humano debe, al momento de la legalización de los contratos, verificar que la documentación sea la correcta y se encuentre debidamente diligenciada, tal como lo establece el estatuto de contratación.

- Agilizar los trámites para el recobro de la incapacidades a las diferentes EPS., antes de su prescripción.
- Realizar las gestiones necesarias para efectuar la evaluación del desempeño.
- Reglamentar el proceso de capacitaciones solicitadas por dependencias, personal y sindicatos al ordenador del gasto con el objeto de que sirvan de insumo para el respectivo indicador del Departamento De Gestión del Talento Humano.
- Revisar y actualizar la matriz de riesgos debido la materialización de algunos de ellos desde el año 2013.
- Puesta en marcha de un software para el proceso de nóminas.
- Coordinar la adquisición de elementos para la dotación de las piscinas.

Atentamente,

(Original firmado)

JAIME H. DE SANTIS VILLADIEGO

Jefe

Preparó

Jlm.