

**PROGRAMA ANUAL DE AUDITORIAS DE
CONTROL INTERNO 2023
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Informe de Auditoría

Auditoría:	PROGRAMA ANUAL DE AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO 2023
Proceso	Gestión de Talento Humano
Fecha Auditoría:	01/mar./2023
Fecha Informe:	24/ene./2024
Objetivo:	Verificar el cumplimiento de los procedimientos internos, normatividad aplicables y ejecución de controles.
Alcance:	La auditoria comprende la gestión del proceso para la vigencia 2022
Responsable Auditoría:	de Vivian Arenas

Equipo Auditor:

Nombre	Cargo	Acompañante	Lider
Jose Luis Rodriguez	Profesional Universitario	<input type="checkbox"/>	X
Fernando Florez	Ninguno	X	<input type="checkbox"/>
Jaime Diaz	Ninguno	X	<input type="checkbox"/>

PERSONAL ENTREVISTADO

Nombre	Cargo
Salomón Mejía	Jefe Departamento De Gestión Talento Humano

DOCUMENTACION ANALIZADA

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 Estatuto General
Procedimientos internos del proceso

REPORTE DE NO CONFORMIDADES Y OBSERVACIONES**ASPECTOS FAVORABLES**

PROCESO	OBSERVACION
PLANEAR Total: 1	

Gestión de Talento Humano	Plan de acción 2022
Gestión de Talento Humano	El plan de Acción del periodo 2022 se cumplió a satisfacción, según los indicadores debidamente registrados en la Plataforma Isolución, a excepción del Indicador "Cobertura Plan de Capacitación", el cual según el reporte se encuentra sin medición.
HACER Total: 6	
Gestión de Talento Humano	Acciones ejecutadas como resultado de plan de mejoramiento de la auditoria inmediatamente anterior "Cabe mencionar que como tal en el último informe remitido por ustedes no nos señalaron aspectos negativos que requirieran puntualmente la apertura de una acción, la única recomendación dada fue "Se recomienda fomentar el uso de las herramientas TIC's proporcionadas por la universidad en aras de eliminar operatividad innecesaria, errores humanos en las tareas diarias y salvaguardar la información saliente del proceso", sobre la cual es pertinente mencionar que se ha tenido en cuenta en los distintos procesos que hacen parte del Departamento de Gestión de Talento Humano, en la medida que ha sido posible de acuerdo con las herramientas tecnológicas de la institución y las particularidades que cada equipo maneja."
Gestión de Talento Humano	Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones planteados para el 2022 El proceso reporto un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para la vigencia 2022. Recomendación: 1. Se reitera la recomendación de la vigencia anterior para tomar acciones que puedan impulsar a los procesos a participar en la actividad requerida.
Gestión de Talento Humano	Revisado el archivo de sentencia enviado por el proceso y según lo establecido en el artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo que establece "Las condenas impuestas a entidades públicas consistentes en el pago o devolución de una suma de dinero serán cumplidas en un plazo máximo de diez (10) meses, contados a partir de la fecha de la ejecutoria de la sentencia" No se observan retardos en el pago de las sentencias radicadas, contrario a ello, el proceso muestra un avance en los términos desde la radicación, revisión y pago, llegando incluso a realizar el trámite completo en cuatro meses.
Gestión de Talento Humano	No aplica para verificación en auditoria vigente.
Gestión de Talento Humano	Verificación de criterio en Informe Especial enviado directo a Rectoria.
Gestión de Talento Humano	Hojas de vida No se realizó por parte de la Oficina de Control Interno el muestreo de verificación de las hojas de vida de los funcionarios de planta de la Universidad.
VERIFICAR Total: 4	

Gestión de Talento Humano	Revisar matriz de riesgos La Oficina de Control Interno revisó la matriz de riesgos del proceso pero ninguno de sus riesgo se ha materializado a la fecha. Cada cuatro meses se verifica lo anterior con la oficina de Planeación y la OCI emite un informe de seguimiento al respecto.
Gestión de Talento Humano	Porcentaje de ejecución del plan de acción 2023 En lo referente al Plan de Acción 2023 registrado en la herramienta SIG Isolucion, está conformado por siete (7) indicadores los cuales tienen un sistema de medición anual, estando dentro de la Línea estratégica 5, motor de desarrollo 2, a la fecha de la toma de muestra de esta auditoria (junio 2023) en promedio estos indicadores estaban en un promedio de ejecución del 74%. En concordancia a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2031. Se le efectuará el respectivo seguimiento y evaluación de los objetivos planificados en plan de Acción 2023 por parte de la Oficina de Control Interno en el respectivo informe de auditoría, vigencia 2023.
Gestión de Talento Humano	PQRSDF La oficina de control interno realiza seguimiento a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones destinadas al Departamento de Gestión De Talento Humano por parte de los miembros de la comunidad universitaria y otras partes interesadas. Lo anterior, con el fin de mejorar el proceso, con respecto, a la calidad de las respuestas y términos de oportunidad. Durante el primer y segundo semestre de 2022, se analiza que, los asuntos que presentaron mayor recurrencia para este departamento fueron, aportes a pensión, retiro de cesantías, solicitud de certificado laboral y presentación de documentos. Se puede decir que el proceso responde oportunamente los requerimientos y en los plazos acordados por la ley.
Gestión de Talento Humano	Encuestas de satisfaccion Para dar la posibilidad al cliente de manifestar sus inconformidades se han tomado y se siguen tomando como referencia las PQR's presentadas a través de los distintos canales con los que cuenta la Universidad, mientras se realiza una revisión a fondo de una posible implementación de un sistema de encuestas, teniendo en cuenta que estas son una sugerencia dada en la norma ISO, más no son obligatorias.
ACTUAR Total: 2	
Gestión de Talento Humano	Acciones de mejora De acuerdo a los resultados anteriormente descritos.
Gestión de Talento Humano	Acciones correctivas según el caso No existen acciones correctivas abiertas ni activas.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

PROCESO	OBSERVACION
PLANEAR Total: 0	
HACER Total: 8	

Gestión de Talento Humano	<p>Controles ejecutados por el proceso para verificación de supervivencia de los pensionados.</p> <p>El proceso de validación de supervivencia se realiza través de la plataforma llamada Pisis que está enlazada con la Registraduría Nacional y el jefe de Talento Humano es quien tiene el acceso a esta herramienta. Para los pensionados que se encuentran viviendo fuera del país, que en total son 20, se les solicita el certificado de supervivencia cada 6 meses al consulado cercano al sitio donde residen, el cual es verificado por el proceso en la cancillería, cuando se presentan novedades ellos las informan.</p> <p>Se realizó una verificación aleatoria de la información de una muestra de 32 pensionados y se concluye que se debe realizar una revisión y actualización de las historias laborales con un inventario documental organizado el cual debe estar digitalizado al 100 %.</p> <p>Observaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El procedimiento que se maneja para la nómina de los pensionados se realiza en gran parte de manera manual y en el sistema PEOPLE SOFT no hay una actualización parametrizada que permita identificar los pensionados principales y sustitutos, tampoco permite realizar las liquidaciones y novedades en tiempo real 2. Se encontró el archivo de las historias laborales muy bien organizado, donde se observa orden y el personal encargado tiene a disposición la información al igual que la idoneidad y conocimiento a profundidad. <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar y digitalizar al 100 % las historias laborales de los pensionados porque actualmente solo están en un 30% debido que no hay capacidad de almacenamiento. 2. Realizar una actualización en el sistema PEOPLE SOFT en el módulo de la nómina que le permita ingresar y liquidar las novedades en tiempo real. 3. Parametrizar el sistema PEOPLE SOFT para que permita identificar de donde proviene los pensionados principales y sustitutos, cuando el pensionado fallece esta actualización no muestra de que principal proviene el sustituto, no deja agregar a la sustitución, se hace manual y el que fallece se borra. 4. Se recomienda actualizar el procedimiento PRO-TH-005 de 10 /08/2021, debido que no detalla los pasos a seguir cuando el pensionado fallece, los requisitos no están completamente redactados y especificados. <p>Este procedimiento se aplica en general a las demás nóminas y se debe elaborar uno específico para la de pensionados.</p>
Gestión de Talento Humano	<p>Listado de docentes que finalizaron comisiones de estudio y año sabático en el 2022.</p> <p>Se revisa Listado de docentes que finalizaron comisiones de estudio y año sabático en el 2022 y se observa que 10 docentes del listado, no evidencian presentación de informes, pese a que ya terminaron su actividad.</p> <p>Recomendación:</p> <p>Se le recomienda al proceso de Talento humano se les solicite a los decanos y/o a los docentes si realmente terminaron su comisión o si en su defecto han solicitado prorroga de las mismas, para que se reincorporen a su cátedra docente según el caso.</p>
Gestión de Talento Humano	<p>Revisión de los contratos OPS 2022.</p> <p>Se pudo evidenciar que en la fuente documental del proceso se encontró el Procedimiento para la Contratación de Servicios Personales y/o Profesionales - OPS, código: PRO-TH-003 versión 02 de fecha 2023-06-07, documento mediante el cual a la fecha de la presente auditoría rige el proceso.</p> <p>Con base en el citado documento, se requirió la base de datos de los contratistas por Orden de Prestación de Servicios de los contratos suscritos y vigentes del 2022, con el fin de verificar el cumplimiento del proceso antes citado y el seguimiento de actividades por parte del supervisor designado</p> <p>Teniendo en cuenta la base de datos reportada por el proceso, se encontraron 404 contratos por valor de \$12.685.300 durante la vigencia 2022. La Oficina de Control Interno realizó la verificación de 404 contratos correspondientes al 100% de la muestra entregada , con base en los documentos que se encuentran registrados en la plataforma SECOP II.</p>

		<p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimizar a través de un software las etapas de la contratación: precontractual (estudios previos, hoja de vida y demás soportes requeridos en esta etapa, CDP, compromisos, pólizas), contractual (ejecución), debido que todo este proceso es manual. 2. Unificar el listado de documentos que se requieren para la recepción de cuentas de cobro Ops, debido a que hay información repetida y se debe aplicar la política y estrategia de cero papeles.
Gestión Humano	de Talento	<p>Con el fin de tomar acciones de mejora para subsanar los riesgos detectados por personal de la ARL SURA en la visita al centro cultural de la sede norte de la universidad, evidencian correos dirigidos al departamento de Infraestructura física y servicios generales, como también a la oficina de Planeación, ya que, son procesos transversales a este hecho, para la toma de acciones, ya sean, cambios y/o correcciones pertinentes.</p>
Gestión Humano	de Talento	<p>Revisión de las acciones tomadas para mejorar el clima organizacional basado en la última medición de clima realizada</p> <p>Para la revisión de las acciones tomadas para mejorar el clima organizacional, se encontró que fueron llevadas a cabo 8 de las 9 actividades programadas durante el periodo auditado, es decir el 88%, sin embargo, revisadas las planillas de asistencia y el material fotográfico se evidencia un muy bajo porcentaje de asistencia a dichas charlas</p> <p>Recomendación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la divulgación, crear nuevas estrategias para fomentar la participación y recordar la obligatoriedad de asistir a las actividades implementadas para mejorar el clima organizacional.
Gestión Humano	de Talento	<p>Nomina de pensionados 2022</p> <p>De acuerdo con la información suministrada, la Universidad tiene a su cargo un total de 745 personas activas en nómina (230 sustitutos, 515 principales) y el concepto de mesadas pensionales entre pensionados concurridos y no concurridos en el periodo de enero 2022 a diciembre 2022 fue de un total de: \$72.647.625.732.</p> <p>El proceso de validación de supervivencia se realiza través de la plataforma llamada Pisis que está enlazada con la Registraduría Nacional y el jefe de Talento Humano es quien tiene el acceso a esta herramienta. Para los pensionados que se encuentran viviendo fuera del país, que en total son 20, se les solicita el certificado de supervivencia cada 6 meses al consulado cercano al sitio donde residen, el cual es verificado por el proceso en la cancillería, cuando se presentan novedades ellos las informan.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar y digitalizar al 100 % las historias laborales de los pensionados porque actualmente solo están en un 30% debido que no hay capacidad de almacenamiento. 2. Realizar una actualización en el sistema PEOPLE SOFT en el módulo de la nómina que le permita ingresar y liquidar las novedades en tiempo real. 3. Parametrizar el sistema PEOPLE SOFT para que permita identificar de donde proviene los pensionados principales y sustitutos, cuando el pensionado fallece esta actualización no muestra de que principal proviene el sustituto, no deja agregar a la sustitución, se hace manual y el que fallece se borra. 4. Se recomienda actualizar el procedimiento PRO-TH-005 de 10 /08/2021, debido que no detalla los pasos a seguir cuando el pensionado fallece, los requisitos no están completamente redactados y especificados. <p>Este procedimiento se aplica en general a las demás nóminas y se debe elaborar uno específico para la de pensionados.</p>
Gestión Humano	de Talento	<p>Proceso de recobro de incapacidades y licencias de maternidad</p> <p>La Oficina de Control Interno basó su verificación en los listados de empleados que tuvieron incapacidad o incapacidades durante la vigencia 2022, contrastado con los soportes físicos aportados por las EPS y ARL que reposan en los archivos de nómina y/o historias laborales.</p> <p>Según gestión adelantada por el proceso desde el año 2019 al 2022 se evidencia que la Unidad de salud no tiene un proceso claro y formal sobre las incapacidades debido que les piden los reportes y no los tienen en tiempo real, en algunos casos los funcionarios no radicaron las incapacidades y este dinero no puede ser recobrado, esto fue reportado en el informe de la vigencia anterior.</p> <p>Recomendación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar mesas de trabajo entre los procesos de Talento Humano, Gestión Financiera y la

	Unidad de Salud con el fin de elaborar un plan de trabajo que les permita actualizar este proceso de recobro de las incapacidades, para que le permita a la Universidad del Atlántico recaudar el dinero del año 2022 y las vigencias anteriores.
Gestión de Talento Humano	Avances de las acciones encaminadas a subsanar las recomendaciones dadas por el CNA En los Avances de las acciones encaminadas a subsanar las recomendaciones dadas por el CNA, se envió en su momento al rector el proyecto de actualización de la estructura orgánica, planta administrativa y manuales de funciones realizado por la firma Asesoría & Gestión, para su posterior envío al Consejo Superior para análisis, estudio y eventual aprobación.
VERIFICAR Total: 0	
ACTUAR Total: 0	

CONCLUSIONES

No se evidencian hallazgos en el ejercicio de auditoría.

Se cumplieron los objetivos de la auditoría en la verificación de los controles del proceso de Talento Humano y se evidencia que cumplen los procedimientos internos definidos en el sistema de gestión de calidad, además se implementan mejoras pertinentes para establecimiento de controles, sin embargo, se emiten recomendaciones de acuerdo a las oportunidades de mejora detectada.

Para constancia se firma en Puerto Colombia-Atlántico, a los 6 días del mes de diciembre del año 2023

ANEXOS LISTA(S) DE CHEQUEO

Registros(1)

Nombre	Tamaño	Fecha	Responsable
 <u>Plan de auditoria Talento Humano 2023</u>	28 KB	24/ene./2024 09:50i:00	Jose Luis Rodriguez

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Registros(1)

Nombre	Tamaño	Fecha	Responsable
 <u>Informe Talento Humano 2023</u>	137 KB	24/ene./2024 10:53i:00	Jose Luis Rodriguez