



MEMORANDO

Medellín 2017-02-21 10:50:05
Rad 2017300210
Institución Universitaria
Colegio Mayor de Antioquia
directora control interno

2.2

Medellín, 21 de febrero de 2017

PARA: Bernardo Arteaga Velasquez, Rector

DE: Directora Control Interno

ASUNTO: Informe de auditoría de Gestión del Talento Humano - Contratación y Evaluación Docente.

A continuación, se hace entrega del informe de auditoría de Gestión del Talento Humano - Contratación y Evaluación Docente, el cual consta de una matriz de deficiencias y excepciones, donde se enuncia las inconsistencias y las respectivas observaciones.

Los soportes reposan en el archivo de la Oficina de Control Interno.

Cualquier aclaración e información adicional estaremos a su disposición

Atentamente,

EDIT YOHANA PALACIO ESPINOSA

Anexos: 11



GL-GD-FR-01
FECHA DE PUBLICACIÓN
25-01-2017
VERSION 08

Institución Universitaria
Vigilada por el Ministerio de Educación Nacional.
Nit: 890980134-1
Tel: 444 56 11 C.P: 050034
Cra 78 N° 65 - 46 Robledo
www.colmayor.edu.co

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 1 de 11

INFORME DE AUDITORIA

INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - CONTRATACION Y EVALUACION DOCENTE

Como es de conocimiento general, las oficinas de Control Interno dentro de su rol de evaluador independiente, tiene la facultad de inspeccionar, analizar y determinar, tanto la conformidad de las actividades con los requisitos, como las oportunidades de mejoramiento expuestas como focos de riesgo en la operación, por lo que se reserva el derecho de identificar situaciones que por sus características operativas suponen riesgo, ya sea de cumplimiento, operativo o estratégico, esté o no contemplado dentro del mapa de riesgos Institucional.

En este informe se consigna la información correspondiente a los resultados de la actividad de auditoría interna, la cual incluye los análisis del equipo auditor, el cual está conformado por un auditor líder y un auditor de campo.

Es válido recordar que las técnicas de auditoría aplicadas en el ejercicio se encuentran contenidas en el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna, cumpliendo así con las disposiciones de la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, incluyendo los componentes del MECI 1000:2014.

1. IDENTIFICACIÓN EN EL PLAN DE DESARROLLO

N/A

2. GESTIÓN DE LA MEJORA

N/A

3. ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS MECI Y LA AUTOEVALUACION MECI

AUTOCONTROL: Se recomienda tener controles antes de realizar las liquidaciones a los docentes y unificar los valores para la calificación docente.

AUTORREGULACIÓN: Cuenta con una normatividad externa amplia que le permite mejorar y de igual manera se aplica en los procedimientos de contratación y evaluación de desempeño docente.

AUTOGESTIÓN: Cuenta con el acuerdo 012 de 2007 estatuto docente, con una modificación parcial de 2016

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 2 de 11

AUTOEVALUCION MECI: Se socializó la definición de Autoevaluación contemplada en el MECI.

4. SITUACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO O ACTIVIDAD

DEBILIDADES:

- Debilidad en la aplicación de controles en la liquidación.
- Debilidades en la administración de información.
- Falta de controles para determinar las horas laboradas de forma discriminada entre horas docente de planta y las horas de cátedra.

OPORTUNIDADES:

- Apoyo de la Alta Dirección.
- Marco normativo específico.

FORTALEZAS:

- Equipo de trabajo con fortalezas técnicas y operativas.

AMENAZAS:

- Rotación en la contratación de docentes de cátedra.
- Aumento de los controles por parte del MEN.

5. DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DEL EJERCICIO

5.1 Matriz de hallazgos



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
1	<u>Incumplimiento al instructivo informe de entrega de puesto</u> En la hoja de vida de la docente de planta Beatriz Gómez según resolución N° 590 el 07 de julio de 2010 por medio de la cual se realiza un encargo de un docente de planta, donde se requiere que coordine todos los procesos concernientes a docencia, investigación y extensión a desarrollarse en el área de los laboratorios adscrita a la facultad de ciencias de la salud. A lo cual se cuenta con la resolución N° th 0318 de 05 de febrero de 2016 por la cual modifica el encargo, incumpléndose el instructivo informe de entrega de puesto con código TH-IT-002, toda vez que se debe realizar informe de entrega de puesto cuando se da por finalizado un encargo Soporte: instructivo informe de entrega de puesto con código TH-IT-002 y resoluciones.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir	Jefe de Gestión del Talento Humano Decana de Salud
2	<u>Falta de control en la asistencia de los docentes.</u> Al verificar sobre los controles a la asistencia de los docentes se tomó un contrato al azar donde se hizo la trazabilidad, encontrándose que se evidencia según resolución TH 1092 de 21 de julio de 2016, un docente de catedra laborando desde el 01 de agosto hasta el 26 de noviembre de 2016, por 136 horas por el semestre, para dictar la asignatura de ingeniería económica por un valor de hora de \$33.019 al revisar	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir	Jefe de Gestión del Talento Humano Docencia



información suministrada por medios audiovisuales (formato control de llaves) y la lista de horarios definitivos 2016-2 de docentes se evidencia que el docente faltó durante el semestre un total de 8 horas, de igual manera no se encontraron dos planillas de dos viernes, teniendo en cuenta que esta clase se proporcionaba los días miércoles y viernes sin tener la certeza de la asistencia del docente en estos dos días, por la falta de controles a las asistencias.

En igual sentido, se encontró que el docente ocasional vinculado mediante resolución n° th 1329 de 2016, el cual se encuentra contratado para prestar servicios desde el 01 de agosto hasta el 26 de noviembre de 2016, para dictar la materia de estadística por un valor en el contrato de \$ 1.936.208, no evidencia en registros la totalidad de horas pactadas, toda vez que según lista de horarios definitivos 2016-2 y formato control de llaves de docentes se evidencia que el docente faltó durante el semestre un total de 11 clases, correspondientes a bloques de 2 y 4 horas, igualmente, no se encontraron dos planillas de dos viernes, teniendo en cuenta que esta clase se dictaba en esos días.

Por lo anteriormente expuesto, no se tiene control efectivo para la prestación del servicio y posterior liquidación y pago a proveedores del servicio docente. No se pudo identificar el mecanismo mediante el cual se verifica el cumplimiento de horario por parte de los docentes, como insumo para la liquidación, incumpliendo el art 48 numeral 3, 4 y 5 artículo 128 N°10 art 129 N°3, 4 y 5 acuerdo 012 de 2007.

Soporte: acuerdo 012 de 2007.



3	<u>Incumplimiento a la Sentencia No. C-006/96 factores prestacionales.</u> Al verificar la carpeta de la docente de catedra Cindy Yancelly Zapata Álvarez, se evidencia que según resolución N° 1248 de 2015 cuenta con un total de 98 horas para laborar desde el 10 de agosto hasta 28 de noviembre de 2015, donde se le pagará por hora \$17.741 sin embargo, la suma total a cancelar es de \$1.712.158 siendo este valor erróneo, toda vez que el valor total daría la suma de \$1.738.618; al verificar en el documento de liquidación general de la docente se encuentra que dicha liquidación no coincide con la resolución en mención en el total de horas, valor por hora y total del pago semestral. Igualmente, se encontró una resolución de liquidación de prestaciones sociales con fecha entre el 10 de agosto hasta el 30 de noviembre de 2015, sin embargo, no se encontró la respectiva resolución de prestación de servicios, en el documento de liquidación general tiene el mismo valor por hora de la resolución N°1248 de 2015, pero el total de horas y el total del pago semestral no son los mismos, por consiguiente, los valores son inexactos, permitiendo confusiones al momento del análisis. Con esta situación se incumple la Sentencia No. C-006/96 toda vez que los docentes de catedra se les pagara de manera proporcionalmente al trabajo desempeñado. Soporte: Sentencia No. C-006/96 y fotos de resoluciones de la docente.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir	Jefe de Gestión del Talento Humano Docencia
---	--	---	--



4	<u>Calificación insatisfactoria sin plan de mejoramiento</u> No se evidencia en la hoja de vida de la docente de planta Aura Barrios desde 2012-1 a 2015-2 y 2016-2 la evaluación de desempeño docente, sin embargo, en el consolidado en Excel de docentes de planta sin catedra de 2015 se evidencia una calificación con puntaje de 5.8 que no cuenta con su respectivo plan de mejoramiento, incumpliendo el artículo 54 del estatuto docente al no adjuntar las acciones pertinentes cuando la calificación sea insatisfactoria. Soporte: acuerdo 012 de 2007 y consolidado de notas	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir la inaceptación del hallazgo.	Jefe de Gestión del Talento Humano Docente
5	<u>Incumplimiento acuerdo N°012 de 2007</u> No fue posible verificar el informe junto a sus recomendaciones que realiza la comisión de personal docente donde se analiza el consolidado de las evaluaciones de los docentes correspondiente a 2015. De igual manera, no se pudo evidenciar cuándo se presentó al consejo académico los resultados de la evaluación docente, incumpliendo el art 53 del estatuto docente. Soporte: acuerdo 012 de 2007.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir	Jefe de Gestión del Talento Humano Comisión de Personal Docente
6	<u>No se evidencia evaluación de desempeño 2016-2</u> Al verificar las hojas de vida de la muestra solicitada a Talento Humano que fue entregada en la oficina de Control Interno el día 14 de diciembre de 2016, se encontró que toda la muestra de docentes de planta, ocasional y	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir	Jefe de Gestión del Talento Humano Docente



catedra no cuentan con soporte de evaluación de desempeño 2016-2, incumpliendo artículo 52 del estatuto docente, donde para la selección del personal docente se notificará la calificación al docente en el mes de noviembre y pudo constatar que dicha notificación se realiza en el mes de febrero del semestre siguiente. De igual manera, se pudo evidenciar que en la mayoría de veces la notificación de la evaluación docente se realiza una vez se han contratado a los docentes en el semestre siguiente, lo que indica que dichos resultados no se comunican una vez son evaluados, para tenerlos en cuenta en la selección docente. Lo anterior se afirma, toda vez que la líder de Talento Humano menciona que la fecha que se registra al final de las evaluaciones de los docentes es cuando el docente la recibe, encontrándose que varias evaluaciones del año 2015 cuentan con fecha del mes de febrero de 2016. Soporte: acuerdo 012 de 2007, soporte fechas evaluación.		
---	--	--

Fuente: Elaborado y adaptado por la Oficina de Control Interno e información suministrada por el proceso de Gestión de Talento Humano.

MARCAS

MARCA **	EXPLICACIÓN
☞	Hallazgo

5.2. Observaciones.

1. No es clara la herramienta de calificación, toda vez que al verificar los formatos de evaluación de productividad docente de planta th-fr-028 y evaluación al



docente de cátedra th-fr-029, la escala de valoración es de 0-100, siendo la calificación hasta 39 la que determina el límite para definir planes de mejoramiento al registrarse como “no satisface las exigencias mínimas”, sin embargo, en el consolidado enviado por Talento Humano se muestran los valores en número enteros de 1 a 9 con decimales, confundiendo el análisis. En igual sentido, no se encontró documento que especifique qué porcentaje corresponde a cada uno de los tres componentes, disminuyendo la objetividad en la evaluación con riesgo a la hora de la contratación docente.

2. Es necesario fortalecer el registro de la información en la contratación docente, ya que al verificar las hojas de vida de los docentes se evidencia que en algunas resoluciones de docentes de cátedra se contrata por asignatura, sin embargo, se repite dos y tres veces el mismo nombre de asignatura en el registro; aunque al sumar las horas coinciden con el total de horas contratadas, es un registro innecesario de tratarse de la misma asignatura o si es de diferentes programas debería tener la debida identificación para mejorar el control. Como por ejemplo se evidencia en las carpetas de los docentes Janeth García gallego 3 asignaturas se repiten y la docente Elizabeth Serna Gutiérrez.
3. Se evidencia en algunas hojas de vida que no se cuenta con resolución de liquidación de prestaciones sociales, por mencionar algunas, N°th 1329 de agosto 2016 Ismael Castrillón, N° 1518 octubre de 2016 María Elena González y aunque la líder de Talento Humano argumenta que sí existen, se presenta riesgo en la completitud de la información, por lo que se hace necesario fortalecer los controles al manejo de la documentación del proceso.
4. Es necesario fortalecer los mecanismos de mejoramiento continuo a partir de la evaluación docente, toda vez que no es posible verificar si para el análisis del desempeño docente se tiene en cuenta las evaluaciones de los estudiantes, tampoco se pudo constatar la retroalimentación de las evaluaciones con docentes y estudiantes, además, el hecho de que los planes de mejoramiento sólo se suscriban a las calificaciones más bajas generan brechas en la información y se pueden estar perdiendo oportunidades de mejora.
5. Es necesario optimizar los recursos en los procesos de contratación docente, ya que el hecho de que cada semestre se les pidan a los docentes documentos que ya se tienen en la institución genera inconformismos y demuestra inobservancia de la Ley anti trámites y las políticas de gestión ambiental al estarse generando una cantidad de documentos innecesarios al mismo tiempo que se dilatan los tiempos y se aumentan los riesgos.
6. Sería importante mejorar los controles a la labor docente, toda vez que el registro de información correspondiente a los roles y responsabilidades de los docentes es la garantía para el cumplimiento. Se hace la observación teniendo



en cuenta que en el expediente de la docente Gina Hincapié, no se evidencia registro en las resoluciones de la responsabilidad y tareas que esa docente tiene como coordinadora de laboratorios de la facultad de arquitectura e ingeniería.

7. Se hace importante fortalecer los controles en el registro de las liquidaciones de los docentes, ya que se evidenciaron errores en la planilla de liquidación y aunque al verificar los pagos estos errores no se presentan a ese nivel, se expone a riesgos el proceso a la vez que puede ocasionar dudas sobre la veracidad de la información registrada en la planilla de apoyo.
8. Se hace indispensable fortalecer los controles en el manejo de la información, con el ánimo de garantizar una administración de la información coherente con la toma de decisiones y fomentar la cultura del autocontrol en temas relacionados con la identificación, control, recuperación y presentación de información, toda vez que;

La carpeta del docente Ismael Castrillón Gómez evidencia actividad desde 2012-2 hasta 2016-2 como docente de nivel de maestría, sin embargo, en la base de datos suministrada por Talento Humano, (base de datos que fue entregada a la universidad Eafit) se registró el docente para el periodo 2016-2 con nivel de especialización.

En el expediente del docente Nicolás Vera se encuentra la resolución N° 510 de 2014, por medio del cual se prorroga un nombramiento provisional de Mariela Suescun, encontrándose fuera de contexto con la información del docente.

5.3. Descripción del riesgo.

Existe materialización de riesgos de tipo operativo y de cumplimiento normativo, con exposición a riesgos financieros, jurídicos y laborales.

5.4 Resumen de hallazgos y observaciones

PROCESO Y/O SUBPROCESO RESPONSABLE	N° DE HALLAZGOS	N° DE OBSERVACIONES
Gestión del T.H - Contratación Y Evaluación Docente	6	8
TOTAL	6	8



1. CONCLUSIONES.

- Existe debilidad en la determinación de controles en la prestación del servicio, con respecto a la asistencia de los docentes y su impacto en las liquidaciones. No hay homogeneidad en las liquidaciones, ya que en algunos casos se tienen en cuenta ausencias y en otros no, como también sólo para algunos docentes hay controles, pero en otros casos se omiten.
- Se cuenta con buena disposición del equipo auditado, enfocado al mejoramiento continuo.
- Es importante que la evaluación docente se tome como un mecanismo sistemático, objetivo y serio para el mejoramiento continuo, pues a la fecha se muestra como débil el hecho de que los análisis de resultados no son lo suficientemente completos para garantizar una toma de decisiones con miras a la cualificación en la prestación del servicio, además, de estarse subestimando el control al proceso al no tenerse en cuenta la opinión de los estudiantes.
- Es necesario fortalecer los mecanismos relacionados con la entrega de información del proceso hacia otros procesos o entidades.

2. GLOSARIO

Autocontrol: Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independiente de su nivel jerárquico para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.

Autoevaluación: Mecanismo de verificación y evaluación que permite medirse a sí mismo al proveer la información necesaria para establecer si esta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación que afecten el objetivo para la cual está creada.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Medición de resultado).

Autogestión: Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la constitución, la ley y sus reglamentos ⁽¹⁾.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 11 de 11

Autorregulación: capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del sistema de control interno en concordancia con la normatividad vigente ⁽¹⁾.

Elaboró:



MÓNICA GONZÁLEZ PÁEZ - Profesional de Control Interno
Fecha: 20/02/2017.



Revisó y Aprobó: EDIT YOHANA PALACIO ESPINOSA - Directora Operativa
Control Interno
Fecha: 20/02/2017.

