

INFORME DEFINITIVO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se describen a continuación los hallazgos de la auditoría realizada al Proceso de Apoyo de Gestión del Talento Humano, teniendo como base la vigencia 2015.

MATRIZ DE DEFICIENCIAS Y EXCEPCIONES

REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
<small>CF</small> CI-HT - 011	<p><u>1. Reporte Entes Externos:</u></p> <p>No existe evidencia de realización del reporte en línea sobre la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública, definido en la Ley de Cuotas, incumpliendo la ley 581 de 2000, la Constitución Política de Colombia. La Circular 1000-11 de 2006 expedida por el DAFP y la Circular Conjunta 100.01, (25 de agosto de 2015 aplicación de ley 581 de 2000 fechas para rendir).</p> <p>Soporte 1, Conjunta 100.01, (25 de agosto de 2015 aplicación de ley 581 de 2000 fechas para rendir)</p>	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.	Líder de Gestión del Talento Humano Mariela Suescún Herrera
<small>CF</small> CI-HT - 011	<p><u>2. Acuerdos de Gestión</u></p> <p>No se evidencia evaluación de los acuerdos de gestión, incumpliendo con los requisitos sobre el asunto estipulados en la Ley 909 de 2004 y la circular conjunta 100 -01 del 25 de agosto de 2015, expedida por el DAFP. Además, existen debilidades en la suscripción y gestión de los mismos, toda vez que no se constituyen en un mecanismo de control para visibilizar los resultados de la gestión y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los Directivos.</p>	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.	Líder de Gestión del Talento Humano Mariela Suescún Herrera
<small>CF</small> CI-HT - 011	<p><u>3. Indicadores:</u></p> <p>El proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con siete indicadores, sin embargo, se</p>	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones	Líder de Gestión del Talento Humano Mariela Suescún



REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	<p>encuentra que cuatro de ellos no cumplen con la meta y tampoco se han suscrito planes de mejoramiento que tiendan a eliminar el riesgo de cumplimiento en la evaluación a la gestión del proceso (evaluación de indicadores).</p> <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de personal que cumple satisfactoriamente las competencias.- Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación.- Cumplimiento en la evaluación de desempeño.- Ejecución presupuestal. <p>Lo anterior demuestra que la medición de los indicadores no se constituye en una herramienta efectiva para evaluar la evolución de la gestión y medir la efectividad y eficacia del proceso de Talento Humano.</p> <p>Soporte 2, indicadores que no cumplen la meta</p>	<p>correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	Herrera
CI-IT - 011	<p><u>4. Reporte de aportes de seguridad social a financiera para pago:</u></p> <p>Se pudo constatar que los pagos a los Fondos de Seguridad Social y parafiscales se realizan frecuentemente de forma extemporánea, debido al incumplimiento del cronograma establecido para el reporte de información de Talento Humano a Financiera.</p> <p>Lo anterior ha ocasionado pagos por concepto de intereses de mora en dichos pagos. Si bien estos gastos se le cargan a la persona responsable y no a la Institución, es un riesgo alto en el que se incurre al cometer faltas que pueden traducirse en hallazgos con incidencia disciplinaria.</p> <p>Soportes 3: acta TH a Financiera sobre</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	Líder de Gestión del Talento Humano Mariela Suescún Herrera

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA CI-FR-01		
	Versión: 002	Fecha: 02-07-2014	Página: 3 de 9

REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	cronograma.		
	<p><u>5. Planes de Mejoramiento Individual.</u></p> <p>No se han suscrito y evaluado los planes de mejoramiento individual producto de la evaluación del desempeño y evaluación docente, incumpliendo los requisitos estipulados en el MECI y el MIPYG.</p> <p>Además de lo anterior tampoco se realizan y evalúan los pactos de éticos de los funcionarios de la Institución. Decreto 943 de 2014.</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	<p>Líder de Gestión del Talento Humano</p> <p>Mariela Suescún Herrera</p>

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

PLANILLA DE EXPLICACIÓN DE MARCAS

MARCA **	EXPLICACIÓN
CP	Hallazgo de auditoria

OBSERVACIONES

1. Para que las evaluaciones de los docentes se conviertan en herramientas para el mejoramiento continuo es necesario realizar los análisis de resultados y registrar las acciones derivadas de dicha evaluación; al momento no se tiene consolidada la evaluación de los docentes de planta y ocasionales de la vigencia 2015, lo que impide que la actividad demuestre efectividad y aporte a los resultados Institucionales. Con lo anterior la Institución se expone a riesgos de desacierto en la Contratación docente.
2. No se tiene un Plan Estratégico de Recursos Humanos articulado con el Plan Estratégico Institucional, donde se considere los resultados de la evaluación de los servidores públicos, lo que representa riesgo de cumplimiento en los principios de Control a nivel Institucional.
3. Sería importante realizar evaluaciones a la gestión ética de la Institución, ya que se hace necesario fortalecer la cultura organizacional enfocada en la observancia de los principios de la función administrativa contenidos en la Ley 489 de 1998 *“La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía,*



imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia”.

4. Existen debilidades en la definición de planes de acción producto de las evaluaciones de clima laboral, toda vez que las acciones emprendidas para la atención de los casos de mayor incidencia en el clima reportados en los informes no son registradas sistemáticamente, de manera que demuestren estrategias y objetivos de acción, como tampoco se les evalúa la eficacia e impacto en el establecimiento de una cultura organizacional que responda al mejoramiento del ambiente de control de la Institución.
5. El documento ético adoptado no se ajusta a los principios y valores dispuestos por la entidad, observando que no se alimenta de la medición del clima laboral y de otros instrumentos que permitan conocer la realidad de la entidad y el comportamiento de los servidores públicos, en concordancia con los principios de la función administrativa.
6. Se podrían fortalecer las estrategias de planeación de la oficina, toda vez que ésta no cuenta a la fecha con un Plan de Acción que contemple las metas y compromisos anuales de gestión, esto debido a que “los planes de acción en la institución se le hacen es a los procesos que tienen recursos de inversión y ésta área sólo ejecuta recursos de funcionamiento”; es necesario definir los objetivos, metas y recursos anuales para programar las actividades de manera tal que se cubran todas las necesidades frente a la administración del talento humano y que se constituya la planeación como un principio de operación.

CONCLUSIONES

1. Se recomienda revisar el reglamento interno de trabajo, con el fin de revisar si contiene todas las políticas de Talento Humano y si éstas están actualizadas para lograr que las reglas de conducta se apliquen y sean interiorizadas en la Institución.
2. Aunque el proceso muestra un grado de madurez importante es necesario revisar la forma en que se están desarrollando las actividades de planeación del mismo, ya que existe exposición a riesgo debido a la ausencia de controles que permitan el total cumplimiento de los propósitos de una adecuada Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
3. Ha sido notorio el esfuerzo que se ha realizado para el mejoramiento en las estrategias de administración de talento humano, lo que redundará en el mejoramiento del clima organizacional.
4. Es necesario prestar atención a las actividades de evaluación, análisis y mejora, toda vez que aunque los ejercicios de medición requeridos en las normas se cumplen no demuestran el impacto en el mejoramiento institucional.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 002	Fecha: 02-07-2014	Página: 5 de 9

5. Se precisa que se gestionen los planes de mejoramiento a partir de las evaluaciones de la gestión ética, evaluación del desempeño, evaluación de la eficacia del plan de capacitación, evaluación de la eficacia del plan de bienestar e incentivos y demás planes que corresponden al Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Se requiere que se articulen los planes del proceso con la planeación estratégica de la Institución, con el fin de garantizar coherencia en la evaluación de resultados.

PLAN DE DESARROLLO

Al revisar el Plan de Desarrollo 2013-2016 se observó que el proceso de Talento Humano, se encuentra en la Línea Estratégica 3: Re-direccionamiento de la Gestión Administrativa Componente 2: Gestión de la Administración; Programa 2: Talento Humano de la Institución

Línea 2 Calidad Académica - Docentes que reciben estímulos e incentivos en el Plan Indicativo 2015.

GESTIÓN DE LA MEJORA

El proceso cuenta con 2 acciones preventivas sin cerrar con fecha 30 de diciembre de 2015 y 30 de noviembre de 2015. Se tiene una acción correctiva sin implementar con fecha de cierre 20 de enero de 2016.

RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES

PROCESO Y/O SUBPROCESO RESPONSABLE	Nº DE HALLAZGOS	Nº DE OBSERVACIONES
Gestión del Talento Humano	5	6
TOTAL	5	6

ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE PRINCIPIOS MECI

Se socializaron los principios MECI al proceso de Gestión del Talento Humano donde se aplicaron de la siguiente manera:

AUTOCONTROL: El proceso ha realizado correctivos y ha ejecutado el plan de mejoramiento de calidad y de control interno.



AUTORREGULACIÓN: Revisión del normograma.

AUTOGESTIÓN: Cuenta con mecanismos definidos para la gestión.

AUTOEVALUCION MECI: Se socializó la definición de Autoevaluación contemplada en el MECI al proceso de Gestión del Talento Humano.

DEBILIDADES – OPORTUNIDADES - FORTALEZAS – AMENAZAS

DEBILIDADES:

- Poco personal en el proceso de Talento Humano.
- Debilidades en planeación de actividades.

OPORTUNIDADES:

- Existencia de un marco normativo específico que ayuda a la identificación de requisitos.
- Acompañamiento de organizaciones externas para la aplicación de políticas reguladas.

FORTALEZAS:

- Desarrollo de actividades para fortalecer el trabajo de equipo.
- Se tiene un programa de pre-pensionados donde se le ayuda a los funcionarios a prepararse para el retiro laboral.
- Apoyo de la Alta Dirección
- Se incentiva desde Talento Humano el fortalecimiento del trabajo en equipo mediante charlas a los diferentes equipos de trabajo.

AMENAZAS:

- Cambios frecuentes en el marco normativo.
- Exigencias al proceso en cuanto a cualificación y desarrollo de personal.
- Regulación de Carrera Administrativa.
- Complejidad en los procesos por diversidad de políticas de acuerdo a los tipos de vinculación.

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⁽¹⁾.

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⁽³⁾.

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⁾.

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⁾.

Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles⁽²⁾.

Eficacia: grado en el que se realiza las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados (medición de resultado)⁽²⁾.

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados⁽²⁾.

Elaboró:

Aprobó:



Mónica González Páez
Profesional de Control Interno



Edit Yohana Palacio Espinosa
Directora Operativa Control Interno

(1) Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014

(2) Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP 1000 2009)

(3) Resolución N° 1780 de marzo 18 de 2010 por medio de la cual se dictan disposiciones relacionadas con la administración y disponibilidad de la información en el SNIES y se dictan otras disposiciones

