MEMORANDO

Medellin 2019-12-17 13:54:22
Rad 2019307077
Institución Universitaria
Colegio Mayor de Antioquia
Juan Guillermo Agudelo

4

Medellín, 17 de diciembre de 2019

PARA: Juan David Gómez Flórez, Rector Encargado

DE: Director Control Interno

ASUNTO: Remisión informe definitivo auditoría basada en riesgos al proceso de gestión del talento humano.

Respetado Doctor:

Con fundamento en Ley 87 de 1993, la Resolución No. 138 del 19 de julio de 2016, por medio de la cual el Consejo Directivo de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, adopta "El Manual de Auditoría Interna para La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia" y el plan general de auditoría – PGA 2019, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, en sesión ordinaria de enero 31 de 2019 (Acta No. 001), me permito hacer entregar del informe definitivo de la auditoría basada en riesgos al proceso de gestión del talento humano, vigencia 2018 – II y 2019 - I.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente actualmente para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es decir, que se presentaron y discutieron los resultados oportunamente con responsable del proceso gestión del talento humano, a medida que se fue avanzando en su ejecución; por tanto, son conocedores de las oportunidades de mejora identificadas.

Nit: 890980134-1
Cra 78 N° 65 - 46 Robledo
Línea de atención al ciudadano 444 56 11 Ext 101
Línea gratuita 01 8000 415 380
www.colmayor.edu.co

De igual forma, se remitió el informe preliminar de auditoría el seis (06) de diciembre de 2019, mediante radicado No. 2019306628, sin que se hubiese tenido respuesta al mismo dentro de los términos establecidos, (cinco días hábiles), por parte de la Institución, por lo que se procede a ratificar en su totalidad el contenido del informe preliminar. Se remite además informe ejecutivo, que contiene una síntesis de los resultados en la misma.

Finalmente, y en aras de la mejora continua de la Institución, de forma respetuosa, le informo que la Institución dispone de diez (10) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento, en el que establezcan las acciones a que haya lugar a fin de subsanar las deficiencias evidenciadas.

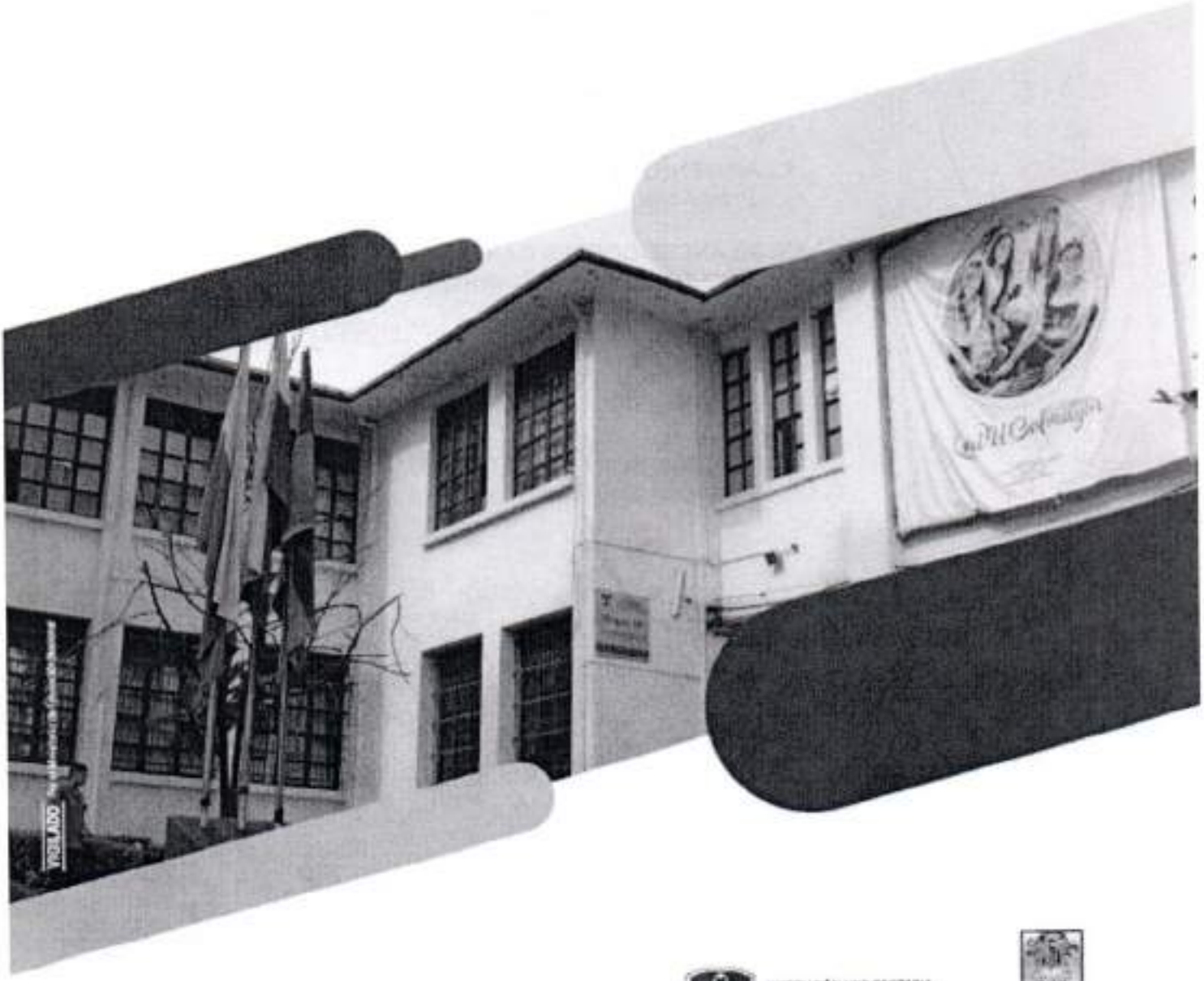
Los anexos a que hace referencia el informe, serán remitidos vía correo electrónico.

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO

Anexos: N/A

Nit: 890980134-1
Cra 78 N° 65 - 46 Robledo
Línea de atención al ciudadano 444 56 11 Ext 101
Línea gratuita 01 8000 415 380
www.colmayor.edu.co

INFORME DE AUDITORÍA
CONTROL INTERNO



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA

Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

CI-FR-01
Versión 005
14 - Abril - 2018

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA

INFORME DEFINITIVO
AUDITORÍA BASADA EN RIESGOS
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Equipo de trabajo

JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
Director Operativo de Control Interno

MARYSOL VARELA RUEDA
Profesional de Control Interno

CLARA ENITH GUTIÉRREZ LÓPEZ
Profesional de Control Interno

JORGE ANGEL CORTÉS CARTAGENA
Profesional de Control Interno

DIRECCIÓN CONTROL INTERNO
Diciembre 17 de 2019

Contenido

PRESENTACIÓN 5

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA 6

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE 6

3. OBJETIVOS 8

3.1 OBJETIVO GENERAL 8

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

4. METODOLOGÍA 8

5. LIMITACIONES 9

6. MUESTRA 9

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA 12

7.1 FORTALEZAS 12

7.2 HALLAZGOS 12

7.3 OBSERVACIONES 34

8. CONCLUSIONES 38

9. RECOMENDACIONES 44

10. GLOSARIO 44

11. ANEXOS 44

12. BIBLIOGRAFÍA 45

Lista de tablas

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable 6
Tabla 2. Historias laborales personal administrativo, nivel directivo 9
Tabla 3. Historia laboral, personal en encargos vigencia 2018 y 2019-I 9
Tabla 4. Historia laboral, docentes de planta, vigencia 2019 - I 10
Tabla 5. Historia laboral docentes ocasionales, vigencia 2019 - I 10
Tabla 6. Historia laboral docentes de cátedra, vigencia 2019 - I 11
Tabla 7. Incumplimiento normativo para la selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional 13
Tabla 8. Incumplimiento normativo para selección y vinculación docentes de planta 15
Tabla 9. Incumplimiento normativo, tema de encargos 18
Tabla 10. Actos administrativos, incumplimientos legales en temas de encargo en un cargo de carrera administrativa 20
Tabla 11. Actos administrativos Claudia Edid Arredondo como docente ocasional 24
Tabla 12. Calendario Académico 2018 - 2 26
Tabla 13. Calendario Académico 2019 - 1 26
Tabla 14. Evaluaciones docentes 2019 - I 27
Tabla 15. Evaluaciones docentes 2018 – II 28
Tabla 16. Incumplimiento permiso para ejercer docencia universitaria 35
Tabla 17. Pasos para el diseño de controles 37
Tabla 18. Resultado evaluación actividades de control 37
Tabla 19. Valoración de riesgos asociados a la unidad auditable 38
Tabla 20. Identificación, análisis, valoración y mapa de riesgos de gestión 42
Tabla 21. Identificación, análisis, valoración y mapa de riesgos de corrupción 43

PRESENTACIÓN

Con fundamento en la Ley 87 de 1993, la Resolución interna No. 138 de 2016 y al plan general de auditoría – PGA 2019, aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, mediante acta No. 001, de sesión ordinaria del 31 de enero de 2019, la Dirección de Control Interno, realizó auditoría basada en riesgos al proceso Gestión del Talento Humano, correspondiente a la vigencia 2018 y primer semestre de 2019.

La actividad de auditoría interna de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a la Institución a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, controles y gobierno, a través de servicios de aseguramiento y consultoría.

Para el desarrollo de esta auditoría, se practicaron técnicas de consulta, observación, inspección y rastreo, que permitieron establecer conclusiones acerca del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, así como la efectividad de los controles dispuestos por la Institución para los procedimientos selección y vinculación de personal administrativo, selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación, procedimiento para solicitar capacitación, formación y actualización, evaluación desempeño docente y selección y vinculación personal docente de planta.

Finalmente, a partir de esta evaluación es importante se establezcan las acciones, las políticas, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, corrección, evaluación y de mejoramiento continuo del proceso a que haya lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales inherentes en la materia.

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La labor de verificación se llevará a cabo para las vigencias 2018 y 2019 referente al diseño, la implementación y la eficacia de los controles establecidos en procedimientos como:

- Selección y vinculación personal administrativo.
- Selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional.
- Formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación.
- Procedimiento para solicitar capacitación, formación y actualización.
- Evaluación desempeño docente.
- Selección y vinculación personal docente de planta.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

Tabla 1. Riesgos asociados a la unidad auditable

Tipo de Riesgo	Escenario de riesgo	Riesgo residual	Controles
Gestión / Cumplimiento	G. Talento humano/ No cumplimiento del PIC por parte de los líderes y decanos.	Bajo	Comunicación a líderes y decanos recordando para el cumplimiento del PIC
			Socialización del PIC.
			Comité de Capacitación.
			Indicador de cumplimiento de presupuesto.
			Redistribución de presupuesto a otros procesos cuando se detecta que no se va ejecutar en el proceso aprobado.
Gestión / Fraude	G. Talento humano/ Actuación contraria al principio de integridad.	Bajo	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad.
			Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.

Tipo de Riesgo	Escenario de riesgo	Riesgo residual	Controles
Corrupción / utilización indebida de información obtenida en el ejercicio de función pública	Gestión talento humano / El que habiéndose desempeñado como servidor público durante el año inmediatamente anterior utilice, en provecho propio o de un tercero, información obtenida en calidad de tal y que no sea objeto de conocimiento público.	Moderado	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad. Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.
Corrupción / Utilización indebida de información oficial privilegiada	Gestión talento humano /El servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea este persona natural o jurídica.	Alto	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad. Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.
Riesgo de corrupción	Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.[1]	Sin calificar	No se cuenta con controles formalmente establecidos.
Incumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con requisitos legales, contractuales y compromiso en general ante la comunidad.[2]	Sin calificar	No se cuenta con controles formalmente establecidos.
Inexactitud en la información	Información errada, imprecisa, incompleta, que no corresponda al periodo evaluado y por ende puede derivar en decisiones equivocadas con perjuicios para la Institución.	Sin calificar	No se cuenta con controles formalmente establecidos.

Fuente: Mapa de Riesgos de gestión (30 de abril de 2019), Mapa de Riesgos Anticorrupción (30 de agosto de 2019), Instituto de Auditores Internos de Colombia - IIA, Manual Institucional Gestión de Riesgos y Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Elaboró: Dirección de Control Interno

[1] http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C1%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gest%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-56c5-11e9-9937-2a5518b45a87?t=1562226781193&download=true

[2] http://soluciones.colmayor.edu.co/soluciones/BancoConocimiento/UCMA/UGA4%C71D-9442-4CFF-8048-C357D34F8804/tipo%20de%20los%20riesgos%200.pdf

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de disposiciones legales vigentes, así como el diseño, implementación y eficacia de controles establecidos por el proceso de gestión del talento humano, para mitigar los riesgos asociados a este proceso.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar riesgos que puedan afectar el cumplimiento del objetivo del proceso gestión del talento humano.
- Verificar que los controles se estén ejecutando en forma oportuna, correcta y de acuerdo a la normatividad legal que aplica y regula a la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

4. METODOLOGÍA

- Estudiar las disposiciones legales vigentes, procesos, procedimientos, manuales e instructivos aplicables al proceso gestión del talento humano.
- Verificar el cumplimiento de disposiciones legales vigentes.
- Evaluar cumplimiento de disposiciones legales, así como la existencia de controles para el proceso de selección y vinculación de personal administrativo al interior de la Institución.
- Evaluar cumplimiento de disposiciones legales, así como la existencia de controles para el proceso de selección y vinculación docente hora cátedra y ocasional en la Institución.
- Evaluar cumplimiento de disposiciones legales, así como la existencia de controles para el proceso de selección y vinculación docente de planta en la Institución.
- Evaluar cumplimiento de disposiciones legales, así como la existencia de controles en lo inherente al plan institucional de capacitación.
- Evaluar la gestión del riesgo.

5. LIMITACIONES

Dificultad para acceder a entrevista con Vicerrector Académico, por disponibilidad de agenda, lo que generó retrasos en cuanto a la consecución de información relevante para la auditoría.

6. MUESTRA

La muestra seleccionada para esta auditoría se detalla a continuación:

Tabla 2. Historias laborales personal administrativo, nivel directivo

Personal administrativo vinculado a la Institución en el primer (I) semestre de 2019		
Nombres y apellidos	Denominación del empleo	Nivel
Osorio Jiménez Rubén Darío	Vicerrector	Directivo
Gutiérrez Macías Liliana	Dirección Técnica de Bienestar Institucional	Directivo

Fuente: Proceso Gestión del Talento Humano
Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 3. Historia laboral, personal en encargos vigencia 2018 y 2019-I

Personal en encargo para la vigencia 2018 y lo corrido de 2019-I referenciadas a continuación				
Nombre y apellidos	Información inherente al cargo de carrera en el que está inscrito el funcionario			
	Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado
Robles Torres Ricardo Alberto	Docentes de Planta	Profesor Asistente		M.T
Cardona Chaves Myriam Lucía	Docentes de Planta	Profesor Auxiliar		M.T
López Rojas Jesús María	Docentes de Planta	Profesor Asociado		M.T
Valderrama Castañeda Amanda Stella	Docentes de Planta	Profesor Asistente		M.T
Arredondo Hernández Claudia Edid	Profesional Inventario	Profesional	219	04
Ramírez Villegas John Fernando	Docentes de Planta	Profesor Asociado		M.T
Sepúlveda Wilmar Mauricio	Docentes de Planta	Profesor Asistente		T.C
Medina Restrepo Carlos Andrés	Docentes de Planta	Profesor Asociado		T.C

Personal en encargo para la vigencia 2018 y lo corrido de 2019-I referenciadas a continuación				
Nombre y apellidos	Información inherente al cargo de carrera en el que está inscrito el funcionario			
	Denominación del empleo	Nivel	Codigo	Grado
Gaviria Núñez Ángela María	Docentes de Planta	Profesor Titular		M.T
Liliana María Amaya Gutiérrez	Secretario	Asistencial	440	07
Caridad Cardona Cano	Secretario	Asistencial	440	8
Yepes Gaviria Olga Nallive	Profesional Universitario	Profesor Asistente		M.T
Martínez Goez Héctor Jaime	Docentes de Planta	Profesor Titular		M.T
Rodríguez Gaviria Edna Margarita	Docentes de Planta	Profesor Asociado		T.C

Fuente: Proceso Gestión del Talento Humano
Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 4. Historia laboral, docentes de planta, vigencia 2019 - I

Personal docente de planta, vigencia 2019-I	
Nombre y apellidos	Categoría
Carvajal Arboleda Arturo	Titular
Robles Torres Ricardo Alberto	Asistente
Cardona Rodríguez Natalia	Asistente
Cuervo Araque Claudia María	Asociado
García Gulfo María Elena	Asistente
Sepúlveda Atehortúa Lizeth Yuliana	Asociado
Yepes Gaviria Olga Nallive	Asistente
Builes Jaramillo Luis Alejandro	Asociado
Sepúlveda Wilmar Mauricio	Asistente

Fuente: Proceso Gestión del Talento Humano
Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 5. Historia laboral docentes ocasionales, vigencia 2019 - I

Docentes ocasionales, vigencia 2019-I		
Nombre y apellidos	Tiempo completo	Medio tiempo
Barbutín Díaz Haroldo	X	
Ríos Ruiz Gilma Yuliana	X	
Quintero Hernández José Aníbal	X	

Docentes ocasionales, vigencia 2019-I		
Nombre y apellidos	Tiempo completo	Medio tiempo
Uribe Corrales Natalia		X
Garzón Sepúlveda Ana María	X	
Jaramillo García Ivon Patricia	X	
Cadavid Jaramillo Luisa Fernanda	X	
Valencia Pérez Gillian Maired	X	
Arredondo Hernández Claudia Edid	X	
Tobón Ospina Juliana	X	

Fuente: Proceso Gestión del Talento Humano
Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 6. Historia laboral docentes de cátedra, vigencia 2019 - I

Docentes de cátedra, vigencia 2019-I		
Nombre y apellidos	Profesión	Nivel de formación
Acosta Castro Jairo Ricardo	Magister en historia del arte	Magister
Álvarez Paniagua Mary Luz	Especialista en gestión educativa	Especialista
Barrera Calderón Velcky Jineth	licenciada en educación básica con énfasis en humanidades idiomas	Profesional
Castaño Sierra María Victoria	Magister en diseño urbano	Magister
Fonnegra Raigosa Claudia Patricia	Especialista en administración de la informática educativa	Especialista
Herrera Patiño Juan Carlos	Magister en ciencias básicas biomédicas	Magister
Mira Holguín Hernán Mauricio	Licenciado en pedagogía reeducativa	Profesional
Otalvaro Vergara Juan David	Especialista en educación física: entrenamiento deportivo	Especialista
Quintero Carmona Eliana	Tecnólogo en costos y auditoría	Tecnólogo
Rendón Velásquez José Alexander	Magister en tecnología y medios para la educación	Magister
Ruiz Carmona Yomaira	Especialista en la enseñanza del inglés	Especialista
Tabares Tangarife Sergio	Licenciado en ciencias sociales	Profesional
Torres Montoya Carlos Alberto	Especialista en derecho ambiental y desarrollo	Especialista
Velásquez Flórez Carolina	Magister en microbiología clínica	Magister
Zuleta Roa Gloria Inés	Magister en hábitat	Magister

Fuente: Proceso Gestión del Talento Humano
Elaboró: Profesional de Control Interno

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

7.1 FORTALEZAS

No se identificaron fortalezas para el periodo evaluado.

7.2 HALLAZGOS

7.2.1 Selección y Vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional y Selección y Vinculación personal docente de Planta

Se evidenciaron deficiencias en los controles establecidos por la Institución para realizar la selección y vinculación de docentes de hora cátedra, ocasional y docentes de planta.

Lo anterior considerando que, tras verificaciones realizadas a las historias laborales, para quince (15) docentes de cátedra, diez (10) docentes ocasionales y nueve (9) docentes de planta, seleccionados en la muestra, se evidenció que la Institución no ejecuta los controles como se tienen establecidos.

Ver Anexo 2. Selección y Vinculación Docentes de Cátedra y Ocasional.

Ver Anexo 3. Selección y Vinculación personal Docentes de Planta.

Lo anterior, permite determinar incumplimiento a lo que señala la Ley 87 de 1993 en su artículo 2º. Objetivos del Sistema de Control Interno.

> *(...)*
>
> *"b) Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;"*[3]
>
> *"c) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;"*[4]

[3] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0087_1993.html
[4] Idem al anterior

(...)

"f) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;"[5]

"g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"[6]

De igual forma, se evidenció incumplimiento al Decreto 1499 de 2017, que establece en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entre otras, las siguientes obligaciones para la segunda linea de defensa:

- *Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente"*[7]
- *Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."*[8]
- *Supervisar la implementación de prácticas de gestión eficaces por parte de la primera línea, y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos a todos los servidores de la entidad."*[9]

Se estableció, además, el incumplimiento al Acuerdo No. 012 de 2007, estatuto docente y al procedimiento selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, código TH-PR-002, versión 1 del 11 de septiembre de 2014, que precisan:

Tabla 7. Incumplimiento normativo para la selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional

Criterio		Observación
Acuerdo No. 012 de 2007	Artículo 21	No se evidenció análisis que debió realizar la institución a las hojas de vida al curriculum vitae, valor de la prueba 30%, clase magistral de máximo 15 minutos, valor de la prueba 50% y entrevista por competencias, valor de la prueba 20%, de los docentes que ingresaron en la vigencia 2018 – II y 2019 - I. Ver Anexo No. 2 Selección y Vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.

[5] Idem al anterior
[6] Idem al anterior
[7] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-78fbbd1575f3
[8] Idem al anterior
[9] Idem al anterior

	Criterio	Observación
	Artículo 22	Sin evidencia del análisis de las hojas de vida de los docentes de cátedra y ocasionales que ingresaron en la vigencia 2018 – II y 2019 - I. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
	Artículo 113	No se evidenció en las historias laborales, curso realizado en docencia universitaria, para el 60% de los docentes de cátedra y para el 40% de los docentes ocasionales seleccionados para la muestra. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
	Artículo 114	No se evidenciaron conceptos ante la Rectoría para efectos de nombramiento de profesores de cátedra, seleccionados para la muestra, de los docentes que ingresaron en la vigencia 2018 – II y 2019 - I. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
Procedimiento selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, código TH-PR-002, versión 1 del 11 de septiembre de 2014	En cómo se hace: Enviar a TH el acta del Consejo de Facultad con los docentes elegidos para validar los requisitos del Estatuto Docente y del procedimiento de selección y vinculación.	No se evidencia en la historia laboral, validación que realiza el proceso gestión del talento humano de las actas del consejo de facultad donde se observe cumplimiento de requisitos. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
	En cómo se hace: Conceptuar ante la rectoría para efectos del nombramiento de los profesores de catedra, ocasionales, expertos, visitantes y en formación.	No se evidenciaron conceptos ante la Rectoría para efectos de nombramiento de profesores de cátedra, seleccionados en la muestra. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
	En cómo se hace: Una vez aprobadas las hojas de vida de los docentes, por parte de Rectoría, se procede a verificar tanto en las facultades como en Talento Humano, el cumplimiento de los requisitos de acuerdo con el Estatuto Docente y se emite la Resolución por medio de la cual son nombrados los docentes Ocasionales y Hora Cátedra.	No se evidenció verificación en las actas de los consejos de facultad, ni en las hojas de vida al cumplimiento de requisitos establecido en el estatuto docente. Soporte: Historias laborales de docentes seleccionados en la muestra. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
Requisitos para docentes ocasionales y/o cátedra antiguos TH-FR-051	Se evidenciaron deficiencias en los controles definidos por la Institución para verificación de requisitos para docentes hora cátedra y ocasional.	No se evidenció en la historia laboral, validación de títulos realizada por gestión del talento humano o se evidenció validación de títulos de manera parcial. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.

Criterio		Observación
Requisitos para docentes ocasionales y/o cátedra nuevos TH-FR-004		No se evidenció en la historia laboral, ni en información suministrada por SST, exámenes médicos pre ocupacionales o los mismos se encuentran desactualizados, para los docentes hora cátedra y ocasional, seleccionadas en la muestra. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
		No se evidenció en la historia laboral, copia de la tarjeta profesional, para el 16% de los docentes hora cátedra y ocasional, seleccionados en la muestra. Ver Anexo No. 2 Selección y vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.

Fuente: Historias laborales
Elaboró: Profesional de Control Interno

Así mismo, se determinó el incumplimiento a la Ley 190 de 1995, Decreto 1083, Acuerdo No. 012 de 2007, estatuto docente y al procedimiento selección y vinculación personal docente de planta, código TH-PR-012, versión 0 del 11 de septiembre de 2014, que precisan:

Tabla 8. Incumplimiento normativo para selección y vinculación docentes de planta

Criterio		Observación
Ley 190 de 1995	Artículo 13	Se evidenció en las historias laborales de los docentes de planta, seleccionados para la muestra, declaración de bienes y rentas, desactualizada. Ver Anexo No. 3 Selección y vinculación personal docente de planta.
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.5.1.9	
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.5.1.9	Se evidenció en las historias laborales de los docentes de planta, seleccionados para la muestra, formato hoja de vida de la función pública desactualizada. Ver Anexo No. 3 Selección y vinculación personal docente de planta.
Requisitos docentes de planta	Se evidenciaron deficiencias en los controles definidos por la Institución para verificación de requisitos	No se evidenció en la historia laboral, copia de la tarjeta profesional, para el 44% de los docentes de planta, seleccionados en la muestra. Ver Anexo No. 3 Selección y vinculación personal docente de planta.
		No se evidenció en la historia laboral, validación de títulos realizada por gestión del talento humano o se evidenció validación de títulos de manera parcial. Ver Anexo No. 3 Selección y vinculación personal docente de planta.

Criterio		Observación
		No se evidencia exámenes médicos pre ocupacionales en la historia laboral, ni en información suministrada por SST. Ver Anexo No. 3 Selección y vinculación personal docente de planta.

Fuente: Historias laborales
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo antes descrito permite evidenciar la materialización de un riesgo de "incumplimiento" que podría derivar para la Institución en reprocesos, sobrecostos, investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 1	Historias laborales docentes hora cátedra y ocasional, seleccionados para la muestra
No. 2	Historias laborales docentes de planta, seleccionados para la muestra
No. 3	Anexo No. 2 Selección y Vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional.
No. 4	Anexo 3. Selección y Vinculación Personal Docentes de Planta.

7.2.2 Encargo en un cargo de libre nombramiento y remoción

Se observó incumplimiento al Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que determina:

Artículo 24. Encargo. (...)[10]

> *Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*[11]
>
> *En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*[12]

Por su parte el decreto 1083 de 2015, determina:

[10] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
[11] Idem al anterior
[12] Idem al anterior

> ***ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.*** *Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*
>
> *(...)*
>
> *En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*[13]

Al respecto el decreto 648 de 2017, señala:

> ***ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.*** *Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*
>
> *En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.*
>
> *En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*[14]

De otro lado, el Acuerdo 012 de 2007, Artículo 86, parágrafo 1, determina:

> ***PARÁGRAFO 1.*** *Cuando se trate de vacancia temporal, el docente encargado de otro empleo, sólo podrá desempeñarlo durante el término de tres (3) meses; vencidos los cuales, el empleo deberá ser provisto de forma definitiva. Al vencimiento del encargo quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud del cargo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.*[15]

Dicha situación se evidenció al verificar el encargo los profesores Edna Margarita Rodríguez Gaviria y Carlos Andrés Medina Restrepo como Decanos de la facultad de Arquitectura e Ingeniería, de la Institución Universitaria Colegio mayor de Antioquia.

Como soporte de ello se tiene:

---

[13] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62956
[14] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915
[15] http://solucion.colmayor.edu.co/solucion4/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=fiRCYWfSb0NvbmSbW/1pZW50b0VQ01BLzkyOTk2NDZ2RjgtRTNEOC00QjNCLTgyQUItMzBDQjg2Q3RERTgzLzk5MzQ2REY4LUUzRDgtNEIzQi04MkFCLTMwODI4NkNERFU4MzShc3A=

Tabla 9. Incumplimiento normativo, tema de encargos

No. de Resolución	Fecha de expedición	Parte resolutiva
333	1 de noviembre de 2019	**Artículo primero:** Designar como Decano de la Facultad de Arquitectura e Ingeniería de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, con código 007 y grado 01, a partir del 05 de noviembre de 2019, al Doctor Carlos Andrés Medina Restrepo, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.777.778
		Artículo segundo: La anterior designación no podrá ser superior a seis (6) meses y su duración irá hasta que el Consejo Directivo designe Decano en propiedad para dicha facultad o hasta que el Rector lo considere conveniente.
110	2 de mayo de 2019	**Artículo primero:** Designar como Decana de la Facultad de Arquitectura e Ingeniería de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, con código 007 y grado 01, a partir del 02 de mayo de 2019, a la Doctora Edna Margarita Rodríguez Gaviria con cédula de ciudadanía No. 43.573.685.
		Artículo segundo: La anterior designación no podrá ser superior a seis (6) meses y su duración irá hasta que el Consejo Directivo designe Decano en propiedad para dicha facultad o hasta que el Rector lo considere conveniente.

Fuente: historias laborales
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior, permite determinar la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento" normativo, situación que además expone a la Institución a investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control.

Soportes	
No. 5	Historia laboral Edna Margarita Rodriguez Gaviria
No. 6	Historia laboral Carlos Andrés Medina Restrepo

7.2.3 Encargo en un cargo de carrera administrativa

Se observó incumplimiento por parte de la Institución a las disposiciones legales, en materia de encargos, a saber:

Al respecto determinaba la Ley 443 de 1998, en su artículo 10 (Derogado por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004).

"Artículo 10°.- Duración del encargo y de los nombramientos provisionales."[16]

(...)

"El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (4) meses"[17]

Por su parte el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, determina:

"ARTÍCULO 24. Encargo."

(...)

"el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."[18]

En verificación realizada a la hoja de vida de los funcionarios que se relacionan a continuación, se estableció lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015, precisa:

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.*[19]

El Decreto 648 de 2017, establece:

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.*[20]

[16] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160
[17] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160
[18] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
[19] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67866
[20] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915

Tabla 10. Actos administrativos, incumplimientos legales en temas de encargo en un cargo de carrera administrativa

Nombre funcionario	Acto administrativo	Fecha de expedición	Parte resolutiva
Liliana María Amaya Gutiérrez	Resolución número 174	05 de mayo de 1999	**Artículo 1º.** Nómbrese en encargo a partir de 15 de mayo de 1999 y hasta que se cumpla el proceso de selección en la convocatoria 001 de 1999, según resolución número 172 del 4 de mayo de 1999 a Liliana María Amaya Gutiérrez, identificada con cédula de ciudadanía número 43.543.249 de Medellín (Ant), en el cargo de secretario ejecutivo 5140-08 de tiempo completo, en la planta de personal administrativo del Colegio Mayor de Antioquia, (...)
	Acta de posesión	05 de mayo de 1999	Con el fin de tomar posesión del cargo de secretario ejecutivo 5140-08 de tiempo completo, en la planta de personal administrativo del Colegio Mayor de Antioquia.
	Resolución número 541	29 de noviembre de 2002	**Artículo primero:** desvincular temporalmente del cargo de auxiliar administrativo código 5120 grado 7 a Liliana María Amaya Gutiérrez, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.543.249 **Artículo segundo:** Encárguese temporalmente a Liliana María Amaya Gutiérrez, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.543.249 en el cargo de secretaria código 5140, grado 08 a partir del 1 de diciembre y hasta que dure la ausencia del titular, (...)
	Acta de posesión	02 de diciembre de 2002	Con el fin de tomar posesión del cargo de secretario código 5140-08.
	Memorando	19 de julio de 2007	Cambio de nomenclatura A raíz de la descentralización de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia e incorporación al ente territorial municipio de Medellín, la Institución realizó ajustes correspondientes al sistema de nomenclatura, clasificación y requisitos generales de los empleos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 785 del 17 de marzo de 2005. Por lo anterior a partir de la fecha, la denominación del cargo que ha venido desempeñando será el siguiente: Denominación del empleo: secretario Código: 4040 Grado: 08
	Resolución No. TH-2017	1 de agosto de 2019	**Artículo primero:** terminar el encargo Liliana María Amaya Gutiérrez, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.543.249 en el cargo de secretaria código 440, grado 08, cargo que se encontraba en vacancia temporal a partir del 2 de agosto de 2019, fecha en la cual deberá incorporarse al cargo de secretario código 440, grado 07, del cual es titular en carrera administrativa.

Nombre funcionario	Acto administrativo	Fecha de expedición	Parte resolutiva
Caridad Cardona Cano	Resolución número 176	14 de mayo de 2004	**Artículo primero:** Encárguese a la señora Caridad Cardona Cano, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.451.052, en el cargo de secretaria, código 5140, grado 10, a partir del 14 de mayo de 2004 y hasta tanto se realice la respectiva convocatoria; (...)
	Memorando	11 de julio de 2007	Cambio de nomenclatura A raíz de la descentralización de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia e incorporación al ente territorial municipio de Medellín, la Institución realizó ajustes correspondientes al sistema de nomenclatura, clasificación y requisitos generales de los empleos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 785 del 17 de marzo de 2005. Por lo anterior a partir de la fecha, la denominación del cargo que ha venido desempeñando será el siguiente: Denominación del empleo: secretario Código: 4040 Grado: 10
	Resolución No. TH-1981	31 de julio de 2019	**Artículo primero:** terminar el encargo a la señora Caridad Cardona Cano, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.451.052 en el cargo de secretaria código 440, grado 10, cargo que se encontraba en vacancia definitiva a partir del 2 de agosto de 2019, fecha en la cual deberá incorporarse al cargo de secretario código 440, grado 08, del cual es titular en carrera administrativa.

Fuente: historias laborales
Elaboró: Profesional de Control Interno

Como se observa en la tabla anterior, el término de los encargos de las funcionarias referidas supera inicialmente los cuatro (4) meses que establecía la Ley 443 de 1998, y los tres (3) meses que determina la Ley 909 de 2004.

Lo antes descrito determina la materialización de un riesgo de "incumplimiento" que podría derivar para la Institución en investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 7	Historia laboral Liliana María Amaya Gutiérrez
No. 8	Historia laboral Caridad Cardona Cano

7.2.4 Cumplimiento de requisitos para encargo en un cargo de carrera administrativa

No se halló evidencia en las hojas de vida de las funcionarias Liliana María Amaya Gutiérrez y Caridad Cardona Cano, de la verificación que debió efectuar la Institución al cumplimiento de los requisitos para ser encargadas, de conformidad con lo que determinan las disposiciones legales con relación al tema;

Ley 443 de 1998, artículo 8, que precisa:

> *ARTÍCULO 8°.- Procedencia del encargo y de los nombramientos provisionales. Derogado por el Artículo 58 de la Ley 909 de 2004. En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo.*
>
> *Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera, tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño.*
>
> (...)[21]

Por su parte la Ley 909 de 2004, precisa en su artículo 24:

> *Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*
>
> *En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las enti-dades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*
>
> *El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desem-peñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.* [22]

[21] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190
[22] http://suit.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1670917

Así mismo, el decreto 1083 de 2015,

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.*[23]

Por su parte el decreto 648 de 2017, indica:

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.*[24]

Lo anterior, evidencia la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento" normativo, situación que además expone a la Institución a investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control.

Soportes	
No. 9	Historia laboral Liliana María Amaya Gutiérrez
No. 10	Historia laboral Caridad Cardona Cano

7.2.5 Comisión de servicio

Se evidenció incumplimiento por parte de la Institución al decreto 1083 de 2015, que señala:

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.25 Comisión de servicio. La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.*[25]

[23] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
[24] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915
[25] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

Al decreto 648 de 2017, determina al respecto:

> *ARTÍCULO 2.2.5.5.25 Comisión de servicio. La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.*[26]

Dicha situación se observó en la comisión de servicio que se otorgó a la funcionaria Claudia Edid Arredondo, Docente Ocasional tiempo completo:

Tabla 11. Actos administrativos Claudia Edid Arredondo como docente ocasional

Descripción	Fecha de expedición	Parte resolutiva
Resolución TH No. 1208	24 de julio de 2018	**Artículo primero:** determinar la prestación de servicios temporalmente y con carácter de ocasional Tiempo Completo, a partir del 01 de agosto hasta el 15 de diciembre de 2018, del (a) Magister Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139 como docente ocasional, adscrito(a) a la facultad de administración, vicerrectoría académica en el programa de tecnología en gestión turística (virtual), programa materias electivas, con una asignación básica de cuatro millones cuatrocientos cincuenta y cuatro mil cuarenta y ocho pesos ($4.454.048) y/o proporcional .
Acta de posesión	24 de julio de 2018	En la ciudad de Medellín, departamento Antioquia, se presentó al despacho del Rector Bernardo Arteaga Velásquez, el(a) señor(a) Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139, con el fin de tomar posesión como docente ocasional tiempo completo, en la vicerrectoría académica de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, para lo cual se determinó la prestación del servicio temporal y con carácter de ocasional a través de resolución No. 1208 de fecha 24 de julio de 2018, con una asignación básica de $4.454.048 y/o proporcional, con efectos fiscales a partir del 01 de agosto hasta el 15 de diciembre de2018, inclusive.
Resolución No. 186	26 de julio de 2018	**Primero:** Conferir comisión de servicios a la Doctora Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139 de envigado para que se desempeñe como docente ocasional en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, por el periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 15 de diciembre de 2018, según Resolución TH-1208 del 24 de julio de 2018. Agotado el periodo indicado, la Doctora Arredondo Hernández regresará al cargo de Profesional Universitario 2019-04, cargo del cual es titular en carrera administrativa.

[26] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60915

Descripción	Fecha de expedición	Parte resolutiva
Resolución TH No. 0070	15 de enero de 2019	**Artículo primero**: determinar la prestación de servicios temporalmente y con carácter de ocasional Tiempo Completo, a partir del 17 de enero hasta el 30 de junio de 2019, del(a) Magister Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139 como docente ocasional, adscrito(a) a la facultad de administración, vicerrectoría académica en el programa de tecnología en gestión turística (virtual), programa materias electivas, con una asignación básica de cuatro millones cuatrocientos cincuenta y cuatro mil cuarenta y ocho pesos ($4.454.048) y/o proporcional.
Acta de posesión	15 de enero de 2019	En la ciudad de Medellín, departamento Antioquia, se presentó al despacho del Rector Bernardo Arteaga Velásquez, el(a) señor(a) Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139, con el fin de tomar posesión como docente ocasional tiempo completo, en la vicerrectoría académica de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, para los cual se determinó la prestación del servicio temporal y con carácter de ocasional a través de resolución No. 0070 de fecha 15 de enero de 2019, con una asignación básica de $4.454.048 y/o proporcional, con efectos fiscales a partir del 17 de enero hasta el 30 de junio de 2019, inclusive.
Resolución TH No. 0006	15 de enero de 2019	**Primero:** Conferir comisión de servicios a la Doctora Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139 de Envigado, para que se desempeñe como docente ocasional en la Institución Universitaria Colegio mayor de Antioquia, por el periodo comprendido entre el 17 de enero de 2019 y el 30 de junio de 2019, según Resolución TH-0070 del 15 de enero de 2019. Agostado el periodo indicado, la Doctora Arredondo Hernández regresará al cargo profesional Universitario 219-04, cargo del cual es titular en carrera administrativa.
Resolución TH No. 1492	27 de junio de 2019	**Primero:** Conferir comisión de servicios a la Doctora Claudia Edid Arredondo Hernández, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.725.139 de Envigado, para que se desempeñe como docente ocasional en la Institución Universitaria Colegio mayor de Antioquia, por el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2019, según Resolución TH-1451 del 26 de junio de 2019. Agostado el periodo indicado, la Doctora Arredondo Hernández regresará al cargo profesional Universitario 219-04, cargo del cual es titular en carrera administrativa.

Fuente: Historia laboral
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo anterior, evidencia la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento" normativo, situación que además podría derivar en afectaciones económicas y que expone a la Institución a investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, dado que, con dicha comisión, la funcionaria ha estado devengando un salario mayor como docente ocasional, que el que le corresponde en la planta de cargos, el cargo de carrera administrativa profesional universitario código 219, grado 04.

Soportes	
No. 11	Historia laboral Claudia Edid Arredondo Hernández

7.2.6 Evaluación Docentes

Se evidenciaron deficiencias en los controles establecidos por la Institución para realizar el proceso de evaluación docente.

Dicha situación se estableció al contrastar:

Información suministrada por el proceso admisiones, registro y control en cuanto al calendario académico, para las vigencias 2019 – 2 y 2018 – 1.

Tabla 12. Calendario Académico 2018 - 2

Calendario Académico 2018 - 02			
Mes de inicio	Actividades	Inicio de la actividad	Finalización de la actividad
Octubre	Evaluación por parte de los estudiantes a los docentes	Lunes 22 de octubre de 2018	Lunes 19 de noviembre de 2018
Octubre	Autoevaluación por parte de los docentes.	Lunes 22 de octubre de 2018	Lunes 19 de noviembre de 2018
Noviembre	Evaluación de los decanos a los docentes con o sin cátedra	Miércoles 28 de noviembre de 2018	Viernes 7 de diciembre de 2018

Fuente: admisiones, registro y control
Elaboró: Profesional de Control Interno

Tabla 13. Calendario Académico 2019 - 1

Calendario Académico 2019 - 1			
Mes de inicio	Actividades	Inicio de la actividad	Finalización de la actividad
Mayo	Evaluación por parte de los estudiantes a los docentes	Jueves, 2 de mayo de 2019	Sábado, 25 de mayo de 2019
Mayo	Autoevaluación por parte de los docentes.	Jueves, 2 de mayo de 2019	Sábado, 25 de mayo de 2019
Junio	Evaluación de los decanos a los docentes con o sin cátedra	Lunes, 10 de junio de 2019	Lunes 10 de junio de 2019

Fuente: admisiones, registro y control
Elaboró: Profesional de Control Interno

Con Información suministrada por el proveedor Naonsfot, en cuando a las fechas de las evaluaciones de los docentes, por parte de los estudiantes, por parte de los decanos y la autoevaluación, realizadas para las vigencias 2019 – 1 y 2018 – 2

Al realizar verificaciones se evidenció incumplimiento al Acuerdo No. 012 de 2007, estatuto docente y al calendario académico, como se detalla a continuación:

Tabla 14. Evaluaciones docentes 2019 - I

Criterio	Observación	Nombre	Docente
Artículo 50 y Artículo 124, Acuerdo 02 de 2007 Estatuto Docente	Sin autoevaluación	Barbutin Díaz Harold	Ocasional
		Ríos Ruiz Gilma Yuliana	Ocasional
		Quintero Hernández José Aníbal	Ocasional
		Uribe Corrales Natalia	Ocasional
		Garzón Sepúlveda Ana María	Ocasional
		Ruiz Carmona Yomaira	Cátedra
		Velásquez Flórez carolina	Cátedra
Calendario académico	Con autoevaluación por fuera de la fecha definida en el calendario académico	Tobón Ospina Juliana	Ocasional
		Fonnegra Raigosa Claudia Patricia	Cátedra
		Mira Holguín Hernán Mauricio	Cátedra
		Quintero Carmona Eliana	Cátedra
		Tabares Tangarife Sergio	Cátedra
Calendario Académico	Con evaluación por parte del Decano fuera de la fecha definida en el calendario académico	Barbutin Díaz Haroldo	Ocasional
		Ríos Ruiz Gilma Yuliana	Ocasional
		Quintero Hernández José Aníbal	Ocasional
		Uribe Corrales Natalia	Ocasional
		Garzón Sepúlveda Ana María	Ocasional
		Jaramillo García Ivon Patricia	Ocasional
		Cadavid Jaramillo Luisa Fernanda	Ocasional
		Tobón Ospina Juliana	Ocasional
		Acosta Castro Jairo Ricardo	Cátedra
		Álvarez Paniagua Mary Luz	Cátedra
		Castaño Sierra María Victoria	Cátedra
		Fonnegra Raigosa Claudia Patricia	Cátedra
		Herrera Patiño Juan Carlos	Cátedra
		Mira Holguín Hernán Mauricio	Cátedra
		Otalvaro Vergara Juan David	Cátedra
		Quintero Carmona Eliana	Cátedra
		Ruiz Carmona Yomaira	Cátedra
		Tabares Tangarife Sergio	Cátedra
		Torres Montoya Carlos Alberto	Cátedra
		Velásquez Flórez Carolina	Cátedra
		Zuleta Roa Gloria Inés	Cátedra

Fuente: Proveedor Naonsoft
Elaboró: Profesional de Control Interno

Igual situación se evidenció para la vigencia 2018 – II.

Tabla 15. Evaluaciones docentes 2018 – II

Criterio	Observación	Nombre	Docente
Artículo 50 y Artículo 124, Acuerdo 02 de 2007 Estatuto Docente	Sin autoevaluación	Fonnegra Raigosa Claudia Patricia	Cátedra
Calendario académico	Autoevaluación por fuera de la fecha definida en el calendario académico.	Rios Ruiz Gilma Yuliana	Ocasional
		Garzón Sepúlveda Ana María	Ocasional
		Jaramillo García Ivon Patricia	Ocasional
		Castaño Sierra María Victoria	Cátedra
		Otalvaro Vergara Juan David	Cátedra
		Torres Montoya Carlos Alberto	Cátedra
		Carvajal Arboleda Arturo	Planta
		Robles Torres Ricardo Alberto	Planta
		García Gulfo María Elena	Planta
		Sepúlveda Atehortúa Lizeth Yuliana	Planta
		Yepes Gaviria Olga Nallive	Planta
		Cardona Chaves Myriam Lucía	Planta
		Valderrama Castañeda Amanda Stella	Planta
		Ramírez Villegas John Fernando	Planta
		Medina Restrepo Carlos Andrés	Planta
		Martínez Goez Héctor Jaime	Planta
Calendario académico	Con evaluación por parte del Decano fuera de la fecha definida en el calendario académico	Rios Ruiz Gilma Yuliana	Ocasional
		Quintero Hernández José Aníbal	Ocasional
		Garzón Sepúlveda Ana María	Ocasional
		Jaramillo García Ivon Patricia	Ocasional
		Cadavid Jaramillo Luisa Fernanda	Ocasional
		Acosta Castro Jairo Ricardo	Cátedra
		Álvarez Paniagua Mary Luz	Cátedra
		Castaño Sierra María Victoria	Cátedra
		Fonnegra Raigosa Claudia Patricia	Cátedra
		Herrera Patiño Juan Carlos	Cátedra
		Otalvaro Vergara Juan David	Cátedra
		Ruiz Carmona Yomaira	Cátedra
		Torres Montoya Carlos Alberto	Cátedra
		Carvajal Arboleda Arturo	Planta
		Robles Torres Ricardo Alberto	Planta
		Cardona Rodríguez Natalia	Planta
		Cuervo Araque Claudia María	Planta
		García Gulfo María Elena	Planta
		Sepúlveda Atehortúa Lizeth Yuliana	Planta
		Yepes Gaviria Olga Nallive	Planta
		Builes Jaramillo Luis Alejandro	Planta
		Cardona Chaves Myriam Lucía	Planta
		López Rojas Jesús María	Planta
		Valderrama Castañeda Amanda Stella	Planta
		Ramírez Villegas John Fernando	Planta

Criterio	Observación	Nombre	Docente
		Medina Restrepo Carlos Andrés	Planta
		Martínez Goez Héctor Jaime	Planta
		Rodríguez Gaviria Edna Margarita	Planta

Fuente: Proveedor Naonsoft
Elaboró: Profesional de Control Interno

Ver Anexo 4. Evaluación Docentes.

Con lo antes expuesto se evidencia incumplimiento a lo que determina la Ley 87 de 1993 en su artículo 2º. Objetivos del Sistema de Control Interno.

(…)

"e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;"

(…)

"g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"
De igual forma se evidenció incumplimiento al Decreto 1499 de 2017, que establece en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entre otras las siguientes obligaciones para la segunda línea de defensa:

- *Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente"*[27]
- *Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."*[28]
- *Supervisar la implementación de prácticas de gestión eficaces por parte de la primera línea, y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos a todos los servidores de la entidad."*[29]

Lo antes descrito permite determinar la materialización de un riesgo de "incumplimiento", que podría derivar para la Institución en reprocesos, desacierto en la toma de decisiones, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 12	Evaluaciones desempeño docente – suministrada por proveedor Naonsfot

[27] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce54b1b4-97b7-ba3b-b243-781bbd167563
[28] Ídem al anterior
[29] Ídem al anterior

7.2.7 Clima laboral

Determina el Decreto 1083 de 2015:

> ***ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.*** *De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*
>
> 1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*

Se evidenció para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, última medición de clima laboral en la vigencia 2017, lo que podría derivar para la Institución en la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento", y este a su vez en lleva al desacierto en la toma de decisiones, investigación y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Soportes	
No. 13	Correo recibido Líder Gestión del Talento Humano
No. 14	Presentación clima (correspondiente a la medición realizada vigencia 2017)

7.2.8 Porcentaje de vinculación laboral personas con discapacidad

El Decreto 1083 de 2015, establece:

> ***ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.*** *El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*
>
> *1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo*

u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:[30]

Tamaño de la planta	*Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad*	*Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad*	*Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad*
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	*al 31 de diciembre de 2023*	*Al 31 de diciembre de 2027*
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

En verificaciones realizadas con Lider del proceso Gestión del Talento Humano, se determinó que la Institución no cuenta en la planta de cargos con participación de personas con discapacidad.

Lo antes expuesto permite determinar la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento" normativo, situación que podría dar lugar a investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control.

Soportes	
No. 15	Correo electrónico recibido Lider Gestión del Talento Humano, del 28 de noviembre de 2019.

7.2.9 Plan Institucional de Capacitación - PIC

Se evidenciaron deficiencias en el diseño e implementación de controles por parte de la Institución para lograr una adecuada ejecución del PIC, considerando que, a octubre 30 de 2019, tan solo se habían ejecutado $18.768.947, equivalente al 8,16%, de acuerdo a la ejecución presupuestal de gastos, rubro bienestar social e incentivos, software Sicof-ERP.

[30] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

Lo antes expuesto, permite determinar incumplimiento de la Ley 87 de 1993, artículo 2 objetivos del sistema de control interno, que determina:

> *d) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;*[31]
>
> *(...)*
>
> *f) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;*[32]
>
> *g) Garantizar que el sistema de control interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;*[33]

Se evidenció, además, incumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, que determina:

"ARTÍCULO 2. *Principios de la función pública.*"[34]

(...)

"d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia."[35]

"ARTÍCULO 15. *Las unidades de personal de las entidades.*"[36]

(...)

"e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;"[37]

Por último, se estableció incumplimiento al Decreto 1499 de 2017, que establece en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entre otras las siguientes obligaciones para la segunda línea de defensa:

---

[31] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0087_1993.html
[32] Idem al anterior
[33] Idem al anterior
[34] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
[35] Idem al anterior
[36] Idem al anterior
[37] Idem al anterior

- *Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente*"[38]

- *Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares.*"[39]

- *Supervisar la implementación de prácticas de gestión eficaces por parte de la primera línea, y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos a todos los servidores de la entidad.*"[40]

Lo antes descrito permite identificar la materialización de un riesgo de "incumplimiento" que podría derivar para la Institución en reprocesos, desacierto en la toma de decisiones, entre otros.

Soportes	
No. 16	Actas comité de capacitación 2019.
No. 17	Ejecución presupuestal de gastos – rubro bienestar social e incentivos. Software SicofERP, 2019, a octubre 30 de 2019.

7.2.10 Normograma

Se evidenciaron deficiencias en la implementación de controles por parte de la Institución, considerando que, hasta la fecha, 07 de noviembre de 2019, se observó en la caracterización del proceso que el normograma se encuentra desactualizado. Lo anterior permite determinar incumplimiento a la Ley 87 de 1993, que determina en su artículo 2. Objetivos del sistema de control interno:

(…)

"c) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;"[41]

(…)

"e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;"[42]

(…)

[38] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3
[39] Idem al anterior
[40] Idem al anterior
[41] http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0087_1993.html
[42] Idem al anterior

"g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"[43]

Se está incumpliendo, además, con el procedimiento interno Actualización del normagrama, código GL-IT-001, versión 3 del 24 de octubre de 2019, que determina:

> *La actualización del Normograma es tarea de cada uno de los líderes de los procesos, ya que éstos mediante el quehacer de sus funciones están al tanto de los cambios que se requieren para el funcionamiento de los procesos. El normograma se ve reflejado en las caracterizaciones de cada proceso en la sesión Requisitos por cumplir (Internos / Externos)*[44]

Lo antes expuesto lleva a la Institución a incurrir en la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento", que podría derivar en reprocesos, investigaciones y/o sanciones por parte de órganos de control, entre otros aspectos.

Ver Anexo 1. Normograma

Soportes	
No. 18	Pantallazo caracterización proceso – normograma, 21 de junio de 2019
No. 19	Pantallazo caracterización proceso – normograma, 9 de septiembre de 2019
No. 20	Pantallazo caracterización proceso – normograma, 7 de noviembre de 2019
No. 21	Correo recibido el 8 de julio de 2019 - Líder Gestión del Talento Humano, información en Excel de actualización normograma.

7.3 OBSERVACIONES

7.3.1 Incumplimiento disposiciones legales

Se determinó incumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, que establece:

> ***ARTÍCULO 2.2.5.5.20 Permiso para ejercer la docencia universitaria.*** *Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales.*

[43] Idem al anterior

[44] http://isolucion.colmayor.edu.co/isolucion4/Administracion/frmPlanesSet.aspx?Rutas=Li4vRnJtbWVYTzXRBsnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaWN3hPUUtbmNvQ29ub2NpbWlbcRvSVVDTUExZS9ZGJkNjQyMTQ1YTA0ZA3OWMxNDk1YTRmMzk1MTZkMC9hc3AmSURBUiBJQ1VMTzcyNDk2NA==

El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.

Por su parte el Acuerdo 012 de 2007 Estatuto Docente, determina:

ARTÍCULO 115. Excepcionalmente, a juicio de la Rectoría y consultando los intereses institucionales, los servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la Institución para los profesores de cátedra, podrán servir hasta 8 horas cátedra semanalmente, por fuera de su plan de trabajo y de su jornada laboral.

Dicho incumplimiento se observó al verificar en la base de datos del software accademia, suministrada por los procesos gestión del talento humano y admisiones, registro y control, como se detalla a continuación:

Tabla 16. Incumplimiento permiso para ejercer docencia universitaria

Nombre	Cargo	Asignatura	Horas cátedra semanales	Horario	Observación
Arturo Carvajal Arboleda	Coordinador de Extensión Académica	Cátedra de extensión y construcción social	2	Miércoles 12:00 – 14:00	No se halló evidencia en la historia laboral, del permiso que debió otorgar el jefe directo del coordinador de extensión académica, en este caso del señor Rector para la materia cátedra de extensión y construcción social, considerando que el horario en que es dictada la materia, ocupa una hora de la jornada laboral.
		Administración I	4	Viernes 6:00 – 8:00	
				Miércoles 6:00 – 8:00	
		Total horas semana	6		
Jorge William Arredondo Arango	Vicerrector Administrativo y Financiero	Legislación comercial y tributaria	3	Viernes 6:00 – 8:00	No se halló evidencia en la historia laboral, del permiso que debe otorgar el jefe directo del vicerrector administrativo y financiero, en este caso del señor Rector, para la asignatura Legislación comercial y tributaria, considerando que el horario en que es dictada la materia, ocupa para cada grupo una hora de la jornada laboral.
				Viernes 8:00 – 9:00	
		Legislación comercial y tributaria	3	Martes 6:00 – 9:00	
		Total horas semana	6		

Fuente: Procesos gestión del talento humano y admisiones, registro y control
Elaboró: Profesional de Control Interno

Lo antes expuesto, podría acarrear para la Institución la materialización de un riesgo de "incumplimiento", que podría derivar en afectaciones económicas para la Entidad, e incluso en investigaciones y/o sanciones por parte de los órganos de control.

Soportes	
No. 22	Historia laboral Arturo Carvajal Arboleda
No. 23	Historia laboral Jorge William Arredondo Arango

7.3.2 Bases de datos

No se halló evidencia de las bases de datos por facultad en la que se identifiquen docentes a vincular y las asignaturas que estos pueden servir.

Lo anterior contraria lo dispuesto en el Acuerdo 012 de 2007, que determina:

El procedimiento Selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, código TH-PR-002, versión 1 del 11 de septiembre de 2014, que establece:

"Realizar estudio de Hojas de Vida (bases de datos facultades)"

Lo cual, podría llevar a la Institución a incurrir en la materialización de un riesgo como el de "incumplimiento" y este a su vez, derivar en reprocesos.

7.3.3 Evaluación actividades de control

La "Guía para la "Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital", en su versión 4, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en octubre de 2018", con actualización en junio de 2019, establece:

"Variables a evaluar para el adecuado diseño de controles":

Tabla 17. Pasos para el diseño de controles

Pasos para el diseño de controles	
Paso 1	"Debe tener definido el responsable de realizar la actividad de control."[45]
Paso 2	"Debe tener una periodicidad definida para su ejecución."[46]
Paso 3	"Debe indicar cuál es el propósito del control."[47]
Paso 4	"Debe establecer el cómo se realiza la actividad de control."[48]
Paso 5	"Debe indicar qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control."[49]
Paso 6	"Debe dejar evidencia de la ejecución del control."[50]

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades Públicas – Departamento Administrativo de la Función pública
Elaboró: Profesional de Control Interno

Al evaluar los procedimientos TH-PR-002, versión 1 del 11 de septiembre de 2014, selección y vinculación docente hora cátedra y ocasional, TH-PR-003, versión 3 del 24 de noviembre de 2017, formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación, TH-PR-004, versión 2 del 30 de diciembre de 2014, solicitar capacitación, formación y actualización y el Acuerdo No. 012 de 2007, por el cual se adopta el Estatuto para el Personal Docente de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, se determinó:

Tabla 18. Resultado evaluación actividades de control

Síntesis evaluación de Controles				
No.	**Actividad**	**Total Calificación Actividad**	**Solidez Individual por control**	**Aplica plan de acción para fortalecer el control**
1	Procedimiento selección y vinculación docente hora cátedra y ocasional	75	Débil	Si
2	Procedimiento para solicitar capacitación, formación y actualización	65	Débil	Si
3	Formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación.	60	Débil	Si
4	Acuerdo 012 de 2007, Estatuto Docente	45	Débil	Si
Total Evaluación Actividades		61		

Fuente: Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades Públicas – Departamento Administrativo de la Función pública
Elaboró: Profesional de Control Interno

[45] https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/-/document_library/dhA1ZSnAr2v/view_file/30644140
[46] Idem del anterior
[47] Idem del anterior
[48] Idem del anterior
[49] Idem del anterior
[50] Idem del anterior

El resultado de la evaluación de las actividades de control, realizada para el proceso gestión del talento humano, arroja como resultado una calificación débil, es decir, que el resultado oscila entre (0 - 85), lo que permite determinar que el control no se ejecuta por parte del responsable.

Lo anterior podría dar lugar a la materialización de un riesgo de "incumplimiento", dado que, al no contar con las características mínimas para los puntos de control, puede dar lugar a reprocesos, sobrecostos, pérdidas económicas, sanciones por parte de órganos de control, entre otros.

8. CONCLUSIONES

8.1 Como resultado de la evaluación de los riesgos y los controles asociados al proceso, se tiene:

Tabla 19. Valoración de riesgos asociados a la unidad auditable

Riesgo	Controles	Observación
Gestión / cumplimiento G. Talento humano/ No cumplimiento del PIC por parte de los líderes y decanos.	Comunicación a líderes y decanos recordando para el cumplimiento del PIC.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(…) está diseñado"[51] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[52] Así como tampoco el mismo "(…) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[53] Por tanto, se concluye que este no es un control.
	Socialización del PIC.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(…) está diseñado"[54] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[55] Así como tampoco el mismo "(…) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[56] Por tanto, se concluye que este no es un control.

[51] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Vers%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[52] Idem al anterior
[53] Idem al anterior
[54] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Vers%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[55] Idem al anterior
[56] Idem al anterior

Riesgo	Controles	Observación
	Comité de Capacitación.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[57] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[58] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[59] Por tanto, se concluye que este no es un control.
	Indicador de cumplimiento de presupuesto.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[60] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[61] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[62] Por tanto, se concluye que este no es un control
	Redistribución de presupuesto a otros procesos cuando se detecta que no se va ejecutar en el proceso aprobado.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[63] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[64] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[65] Por tanto, se concluye que este no es un control
Gestión / fraude G. Talento humano/ Actuación contraria al principio de integridad	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[66] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[67]

[57] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[58] Ídem al anterior
[59] Ídem al anterior
[60] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[61] Ídem al anterior
[62] Ídem al anterior
[63] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[64] Ídem al anterior
[65] Ídem al anterior
[66] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
[67] Ídem al anterior

Riesgo	Controles	Observación
para la población objetivo.		Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[68] Por tanto, se concluye que este no es un control
	Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[69] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[70] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[71] Por tanto, se concluye que este no es un control
Corrupción / utilización indebida de información obtenida en el ejercicio de función pública Gestión talento humano / el que habiéndose desempeñado como servidor público durante el año inmediatamente anterior utilice, en provecho propio o de un tercero, información obtenida En calidad de tal y que no sea objeto de conocimiento público.	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[72] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[73] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[74] Por tanto, se concluye que este no es un control
	Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[75] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[76] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[77] Por tanto, se concluye que este no es un control
Corrupción / Utilización indebida de información oficial privilegiada	Inclusión en el contrato de prestación de servicios de cláusula de confidencialidad.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el

[68] Idem al anterior
[69]
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b46a87?t=1542226781163&download=true
[70] Idem al anterior
[71] Idem al anterior
[72]
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b46a87?t=1542226781163&download=true
[73] Idem al anterior
[74] Idem al anterior
[75]
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/88d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b46a87?t=1542226781163&download=true
[76] Idem al anterior
[77] Idem al anterior

Riesgo	Controles	Observación
Gestión talento humano /El servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea este persona natural o jurídica.		mismo no "(...) está diseñado"[78] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[79] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[80] Por tanto, se concluye que este no es un control
	Socialización del código de integridad, ética y buen gobierno.	Tras efectuar el análisis del control dispuesto por la Institución para evitar, minimizar, trasladar o asumir el riesgo, se observa que el mismo no "(...) está diseñado"[81] ni "se ejecuta para mitigar el impacto del riesgo una vez se materialice."[82] Así como tampoco el mismo "(...) está diseñado y se ejecuta para mitigar la probabilidad de que el riesgo se materialice."[83] Por tanto, se concluye que este no es un control.
Incumplimiento	Se materializó el riesgo. Ver numeral 7 de este informe.	Considerando que el riesgo no ha sido identificado por la Institución, tampoco se cuenta con controles, por lo que es importante, que la Institución establezca puntos de control para evitar la materialización de este tipo de riesgo, como los identificados en el numeral 7 de este informe.
Inexactitud en la información	Se materializó el riesgo. Ver numeral 7 de este informe.	Considerando que el riesgo no ha sido identificado por la Institución, tampoco se cuenta con controles, por lo que es importante, que la Institución establezca puntos de control para evitar la materialización de este tipo de riesgo, como los identificados en el numeral 7 de este informe.

Fuente: Mapa de Riesgos de gestión (30 de abril de 2019), Mapa de Riesgos Anticorrupción (30 de agosto de 2019), Instituto de Auditores Internos de Colombia - IIA, Manual Institucional Gestión de Riesgos y Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
Elaboró: Dirección de Control Interno

Los controles dispuestos por la Institución para los riesgos identificados no están diseñados adecuadamente, considerando que los mismos se ejecutan con el propósito de mitigar el impacto del riesgo en caso de que este se materialice o disminuir la probabilidad de ocurrencia del evento[84]

78
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
79 Idem al anterior
80 Idem al anterior
81
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true
82 Idem al anterior
83 Idem al anterior
84 Tomado y adoptado de
://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5516b48a87?t=1542226781163&download=true

Tabla 20. Identificación, análisis, valoración y mapa de riesgos de gestión

PROBABILIDAD	IMPACTO				
	Insignificante (1)	Menor (2)	Moderado (3)	Mayor (4)	Catastrófico (5)
Casi Seguro (5)					
Probable (4)					
Posible (3)					Actuación contraria al principio de integridad. Cualquier acto ilegal caracterizado por el engaño, el ocultamiento o la violación de la confianza.
Improbable (2)			No cumplimiento del PIC por parte de los líderes y decanos.		
Rara vez (1)					

Fuente: Planeación Institucional
Elaboró: Profesional de Control Interno

Se estableció a partir del análisis de los riesgos y de los controles dispuestos por la Institución para evitar, mitigar, trasladar o asumir el impacto en caso de que uno o más riesgos identificados para el proceso de gestión del talento humano se materialice, que el proceso presentan un alto nivel de exposición al riesgo; lo que significa, que se requieren acciones en el corto plazo que permitan subsanar las deficiencias identificadas.

Tabla 21. Identificación, análisis, valoración y mapa de riesgos de corrupción

Resultados de la calificación del Riesgo de Corrupción			
Probabilidad	Zonas de riesgo de corrupción		
Casi seguro (5)			
Probable (4)			
Posible (3)			El servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea este persona natural o jurídica.
Improbable (2)			El que habiéndose desempeñado como servidor público durante el año inmediatamente anterior utilice, en provecho propio o de un tercero, información obtenida en calidad de tal y que no sea objeto de conocimiento público.
Rara vez (1)			
Impacto	Moderado	Mayor	Catastrófico

Fuente: Planeación Institucional
Elaboró: Profesional de Control Interno

8.2 Se presentan deficiencias en el gobierno del proceso dado que:

No se evidencia una adecuada gestión de los riesgos ni al control de los mismos.

Desacierto en toma de decisiones operativas.

8.3 Se presentan deficiencias para garantizar controles apropiados, que se implementen, y que además sean efectivos, de acuerdo a las responsabilidades que tiene a cargo la primera línea de defensa:

Primera línea de defensa en cuanto al "(...) mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. (...)"[85].

Por su parte, también se observaron deficiencias en la segunda línea de defensa, dado que instancias como los Consejos de Facultad, no ejecutan a cabalidad los diferentes controles que tiene dispuestos la Institución, para garantizar una adecuada gestión del talento humano en los procesos misionales.

[85] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575c

Segunda línea de defensa ejercer "(...) el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."[86]

9. RECOMENDACIONES

9.1 Es menester fortalecer los procesos de control, riesgo y gobierno para el proceso de gestión de talento humano, a fin de que el mismo, de cabal cumplimiento a la normativa que le aplica.

9.2 Es prioritario que la Institución establezca mecanismos que garanticen procesos efectivos de capacitación y actualización, en temas relevantes, que permitan asegurar de manera razonable el cumplimiento de las disposiciones legales propias del proceso.

9.3 Es importante que la Institución establezca mecanismos que le permitan garantizar una oportuna actualización y aplicación del marco normativo que rige al proceso; adicional a ello, es menester efectuar una revisión periódica de estatutos, reglamentos, políticas, y demás instrumentos, que de una u otra forma tengan relación con la gestión del talento humano que esté al servicio de la Institución.

10. GLOSARIO

No aplica para el período evaluado.

11. ANEXOS

Anexo 1. Normograma
Anexo 2. Selección y Vinculación Docente Hora Cátedra y Ocasional
Anexo 3. Selección y vinculación Docente de Planta
Anexo 4. Evaluación Docentes

[86] Ídem al anterior

12. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 87. (1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

- Ley 190. (1995). Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

- Ley 443. (1998). Derogada por el art. 58, Ley 909 de 2004, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82. Reglamentada por el Decreto Nacional 1572 de 1998. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.

- Ley 909. (2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1499. (2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- Decreto 648. (2017). Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- Decreto 1083. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- Manual Operativo Sistema de Gestión – MIPG, versión 2 agosto de 2018.

- Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital, versión 4 de octubre de 2018, actualizado junio de 2019.

- Acuerdo 012. (2007). Por el cual se adopta el Estatuto para el Personal Docente de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

- Acuerdo 012. (2016). Por medio de la cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 012 del 5 de octubre de 2007 – por el cual se adopta el Estatuto para el Personal Docente de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

- Procedimiento selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, código TH-PR-002, versión 1 del 11 de septiembre de 2014.

- Procedimiento selección y vinculación personal docente de planta, código TH-PR-012, versión 0 del 11 de septiembre de 2014.

- Instructivo Interno actualización del normagrama, código GL-IT-001, versión 3 del 24 de octubre de 2019.

Elaboró:

Marysol Varela Rueda
Profesional de control interno
Diciembre 17 de 2019.

Clara Enith Gutiérrez López
Profesional de Control Interno
Diciembre 17 de 2019.

Jorge Angel Cortes Cartagena
Profesional de Control Interno
Diciembre 17 de 2019.

Revisó y Aprobó:

Juan Guillermo Agudelo Arango
Director Operativo de Control Interno
Diciembre 17 de 2019.

INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA	
Unidad auditada	Proceso Gestión del Talento Humano
Alcance de la auditoría	La labor de verificación se llevó a cabo para las vigencias 2018 y 2019 referente al diseño, la implementación y la eficacia de los controles establecidos en procedimientos como: • Selección y vinculación personal administrativo. • Selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional. • Formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación. • Procedimiento para solicitar capacitación, formación y actualización. • Evaluación desempeño docente. • Selección y vinculación personal docente de planta.
Objetivo de la auditoría	Verificar el cumplimiento de disposiciones legales vigentes, así como el diseño, implementación y eficacia de controles establecidos por el proceso de gestión del talento humano, para mitigar los riesgos asociados a este proceso.
Criterios de auditoría	- Ley 87 de 1993. - Ley 909 de 2004. - Decreto 1083 de 2015. - Acuerdo 002 de 2007. - Acuerdo 012 de 2007. - Acuerdo 012 de 2016. - Procedimientos: o Selección y vinculación personal administrativo. o Selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional. o Formulación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación. o Procedimiento para solicitar capacitación, formación y actualización. o Evaluación desempeño docente. o Selección y vinculación personal docente de planta.

Tipo de auditoría	Legal		Basada en riesgos	X

Riesgos evaluados

Riesgo	Se materializó	No se materializó	Potencial
Gestión / Cumplimiento		X	
Fraude		X	
Corrupción		X	
Inexactitud de la información		X	
Cumplimiento	X		X

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

FORTALEZAS

No se identificaron fortalezas para este ejercicio de auditoría.

HALLAZGOS

1. Se evidenciaron deficiencias en los controles establecidos por la Institución para realizar la selección y vinculación de docentes de hora cátedra, ocasional y docentes de planta.
2. Incumplimiento normativo en tema de encargos en cargos de libre nombramiento y remoción y en cargos de carrera administrativa.
3. Incumplimiento normativo con relación a una comisión de servicio que se otorgó como docente ocasional tiempo completo a una funcionaria inscrita en carrera administrativa.
4. Deficiencias en los controles establecidos por la Institución para realizar el proceso de evaluación docente.
5. Incumplimiento al Decreto 1083 de 2015 con relación a la medición del clima laboral.
6. Incumplimiento al Decreto 1083 de 2015 referente al porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad.
7. Deficiencias en el diseño e implementación de controles por parte de la Institución para lograr una adecuada ejecución del plan institucional de capacitación - PIC.
8. Deficiencias en la implementación de controles por parte de la Institución, considerando que en la caracterización del proceso el normograma se encuentra desactualizado.

OBSERVACIONES

1. Incumplimiento de disposiciones legales con relación al permiso para ejercer la docencia universitaria.

2. No se halló evidencia de las bases de datos por facultad en la que se identifiquen docentes a vincular y las asignaturas que estos pueden servir, contrariando lo dispuesto en el Acuerdo 012 de 2007.
3. No se cuenta con cumplimiento de características mínimas que deben contener las actividades de control definidas por la Institución.

CONCLUSIONES

1. Los controles dispuestos por la Institución para los riesgos identificados no están diseñados adecuadamente, considerando que los mismos se ejecutan con el propósito de mitigar el impacto del riesgo en caso de que este se materialice o disminuir la probabilidad de ocurrencia del evento[1]

   Se estableció a partir del análisis de los riesgos y de los controles dispuestos por la Institución para evitar, mitigar, trasladar o asumir el impacto en caso de que uno o más riesgos identificados para el proceso de gestión del talento humano se materialice, que el proceso presentan un alto nivel de exposición al riesgo; lo que significa, que se requieren acciones en el corto plazo que permitan subsanar las deficiencias identificadas.
2. Se presentan deficiencias en el gobierno del proceso dado que:

   No se evidencia una adecuada gestión de los riesgos ni al control de los mismos.

   Desacierto en toma de decisiones operativas.
3. Se presentan deficiencias para garantizar controles apropiados, que se implementen, y que además sean efectivos, de acuerdo a las responsabilidades que tiene a cargo la primera línea de defensa.

   Por su parte, también se observaron deficiencias en la segunda línea de defensa, dado que instancias como los Consejos de Facultad, no ejecutan a cabalidad los diferentes controles que tiene dispuestos la Institución, para garantizar una adecuada gestión del talento humano en los procesos misionales.

RECOMENDACIONES

1. Es menester fortalecer los procesos de control, riesgo y gobierno para el proceso de gestión de talento humano, a fin de que el mismo, de cabal cumplimiento a la normativa que le aplica.

[1] Tomado y adoptado de
://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/3415078 1/Gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+riesgo+y+el+dise%C3%B1o+de+controles+en+entidades+p%C3%BAblicas+-+Riesgos+de+gesti%C3%B3n%2C+corrupci%C3%B3n+y+seguridad+digital+-+Versi%C3%B3n+4+-+Octubre+de+2018.pdf/68d324dd-55c5-11e0-9f37-2e5510b46a87?t=1542226781183&download=true

2. Es prioritario que la Institución establezca mecanismos que garanticen procesos efectivos de capacitación y actualización, en temas relevantes, que permitan asegurar de manera razonable el cumplimiento de las disposiciones legales propias del proceso.
3. Es importante que la Institución establezca mecanismos que le permitan garantizar una oportuna actualización y aplicación del marco normativo que rige al proceso; adicional a ello, es menester efectuar una revisión periódica de estatutos, reglamentos, políticas, y demás instrumentos, que de una u otra forma tengan relación con la gestión del talento humano que esté al servicio de la Institución.

Nombre y Firma: JUAN GUILLERMO AGUDELO ARANGO
Cargo: Director Operativo de Control Interno
Fecha: 17 de diciembre de 2019