

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO													
Gestión del Talento Humano											PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	21	
Radicado de la Auditoria	Fecha de la Auditoria	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
		1	<p>Selección y Vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasional y Selección y Vinculación personal docente de Planta</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ver Anexo 2. Selección y Vinculación Docentes de Cátedra y Ocasional.</p> <p>Ver Anexo 3. Selección y Vinculación personal Docentes de Planta.</p> <p>Lo anterior, permite determinar incumplimiento a lo que señala la Ley 87 de 1993 en su artículo 2º. Objetivos del Sistema de Control Interno.</p> <p>(...)</p> <p>"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."</p> <p>"c) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;"</p> <p>(...)</p> <p>"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;"</p> <p>"g) Garantizar que el sistema de control interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"</p> <p>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:</p> <p>"Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente"</p> <p>"Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."</p> <p>+ 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."</p> <p>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:</p> <p>Ver tabla 7. Incumplimiento normativo para la selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional</p> <p>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:</p> <p>Ver tabla 8. Incumplimiento normativo para selección y vinculación docentes de planta</p> <p>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.</p>										
		2	<p>Encargo en un cargo de libre nombramiento y remoción</p> <p>Se observó incumplimiento al Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que determina:</p> <p>Artículo 24. Encargo. (...)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Por su parte el decreto 1083 de 2015, determina:</p> <p>ARTICULO 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.</p> <p>(...)</p> <p>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.</p> <p>Al respecto el decreto 648 de 2017, señala:</p> <p>ARTICULO 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.</p> <p>En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.</p> <p>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.</p> <p>De otro lado, el Acuerdo 012 de 2007, Artículo 86, parágrafo 1, determina:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Como soporte de ello se tiene:</p> <p>Ver tabla 9. Incumplimiento normativo, tema de encargos</p> <p>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.</p>										
			<p>Encargo en un cargo de carrera administrativa</p> <p>Se observó incumplimiento por parte de la Institución a las disposiciones legales, en materia de encargos, a saber:</p> <p>Al respecto determinaba la Ley 443 de 1998, en su artículo 10 (Derogado por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004).</p> <p>"Artículo 10º.- Duración del encargo y de los nombramientos provisionales."</p> <p>(...)</p> <p>"El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (4) meses"</p> <p>Por su parte el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, determina:</p> <p>"ARTICULO 24. Encargo."</p> <p>(...)</p>										

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO														
Gestión del Talento Humano											PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	21		
PROCESO:	Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
						Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
			3	<p>(...)</p> <p>"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."</p> <p>En verificación realizada a la hoja de vida de los funcionarios que se relacionan a continuación, se estableció lo siguiente:</p> <p>El Decreto 1083 de 2015, precisa:</p> <p>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 registrará 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.</p> <p>El Decreto 648 de 2017, establece:</p> <p>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 registrará 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.</p> <p>Ver tabla 10. Actos administrativos, incumplimientos legales en temas de encargo en un cargo de carrera administrativa</p> <p>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.</p> <p>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.</p>										
			4	<p>Cumplimiento de requisitos para encargo en un cargo de carrera administrativa</p> <p>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:</p> <p>Ley 443 de 1998, artículo 8, que precisa:</p> <p>ARTÍCULO 8º.- 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.</p> <p>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.</p> <p>(...)</p> <p>Por su parte la Ley 909 de 2004, precisa en su artículo 24:</p> <p>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.</p> <p>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 entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.</p> <p>El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.</p> <p>Así mismo, el decreto 1083 de 2015,</p> <p>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 registrará 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.</p> <p>Por su parte el decreto 648 de 2017, indica:</p> <p>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 registrará 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.</p> <p>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.</p>										
			5	<p>Comisión de servicio</p> <p>Se evidenció incumplimiento por parte de la Institución al decreto 1083 de 2015, que señala:</p> <p>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.</p> <p>Al decreto 648 de 2017, determina al respecto:</p> <p>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.</p> <p>Dicha situación se observó en la comisión de servicio que se otorgó a la funcionaria Claudia Edid Arredondo, Docente Ocasional tiempo completo:</p> <p>Ver tabla 11. Actos administrativos Claudia Edid Arredondo como docente ocasional</p> <p>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.</p>										

PROCESO:	Gestión del Talento Humano										PLAN DE MEJORAMIENTO N°:		21															
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias															
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %																
2019307077	17/12/2019	6	<p>Evaluación Docentes</p> <p>Se evidenciaron deficiencias en los controles establecidos por la Institución para realizar el proceso de evaluación docente.</p> <p>Dicha situación se estableció al contrastar:</p> <p>Información suministrada por el proceso admisiones, registro y control en cuanto al calendario académico, para las vigenias 2019 – 2 y 2018 – 1.</p> <p>Ver tabla 12. Calendario Académico 2018 - 2</p> <p>Ver tabla 13. Calendario Académico 2019 - 1</p> <p>Con Información suministrada por el proveedor Naansof, 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 vigenias 2019 – 1 y 2018 – 2</p> <p>Al realizar verificaciones se evidenció incumplimiento al Acuerdo No. 012 de 2007, estatuto docente y al calendario académico, como se detalla a continuación:</p> <p>Ver tabla 14. Evaluaciones docentes 2019 - 1</p> <p>Igual situación se evidenció para la vigencia 2018 – II.</p> <p>Ver table 15. Evaluaciones docentes 2018 – II</p> <p>Ver Anexo 4. Evaluación Docentes.</p> <p>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.</p> <p>(...)</p> <p>"e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;"</p> <p>(...)</p> <p>"g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"</p> <p>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:</p> <p>•Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente"</p> <p>•Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."</p> <p>• 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."</p> <p>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.</p>																									
			7	<p>Clima laboral</p> <p>Determina el Decreto 1083 de 2015:</p> <p>ARTICULO 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:</p> <p>1.Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</p> <p>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.</p>																								
			8	<p>El Decreto 1083 de 2015, establece:</p> <p>ARTICULO 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:</p> <p>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:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tamaño de la planta</th> <th>Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público</th> <th>Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público</th> <th>Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Menos de 1000 empleos</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>2. Entre 1000 y 5000 empleos</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>3. Entre 5000 y 10000 empleos</td> <td>3,5%</td> <td>4%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866</p> <p>En verificaciones realizadas con Líder del proceso Gestión del Talento Humano, se determinó que la Institución no cuenta en la planta de cargos con participación de personas con discapacidad.</p> <p>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.</p>	Tamaño de la planta	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público	1. Menos de 1000 empleos	2%	3%	3%	2. Entre 1000 y 5000 empleos	3%	3%	3%	3. Entre 5000 y 10000 empleos	3,5%	4%	4%								
Tamaño de la planta	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público	Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público																									
1. Menos de 1000 empleos	2%	3%	3%																									
2. Entre 1000 y 5000 empleos	3%	3%	3%																									
3. Entre 5000 y 10000 empleos	3,5%	4%	4%																									

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO													
Gestión del Talento Humano											PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	21	
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
		9	<p>Plan Institucional de Capacitación - PIC</p> <p>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 Sicol-ERP.</p> <p>Lo antes expuesto, permite determinar incumplimiento de la Ley 87 de 1993, artículo 2 objetivos del sistema de control interno, que determina:</p> <p>d) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;</p> <p>(...)</p> <p>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;</p> <p>g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;</p> <p>Se evidenció, además, incumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, que determina:</p> <p>"ARTÍCULO 2. Principios de la función pública."</p> <p>(...)</p> <p>"d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia."</p> <p>"ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades."</p> <p>(...)</p> <p>"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;"</p> <p>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:</p> <p>"Asegura que los controles y procesos de gestión de riesgos de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente"</p> <p>"Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares."</p> <p>" 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."</p> <p>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.</p>										
		10	<p>Normograma</p> <p>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.</p> <p>Lo anterior permite determinar incumplimiento a la Ley 87 de 1993, que determina en su artículo 2. Objetivos del sistema de control interno:</p> <p>(...)</p> <p>"o) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;"</p> <p>(...)</p> <p>"e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;"</p> <p>(...)</p> <p>"g) Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;"</p> <p>Se está incumpliendo, además, con el procedimiento interno Actualización del normograma, código GL-IT-001, versión 3 del 24 de octubre de 2019, que determina:</p> <p>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.</p> <p>El normograma se ve reflejado en las caracterizaciones de cada proceso en la sesión Requisitos por cumplir (Internos / Externos)</p> <p>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.</p> <p>Ver Anexo 1. Normograma</p>										

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

PROCESO:													
Gestión del Talento Humano												PLAN DE MEJORAMIENTO N°:	21
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %	
		Observación 1	<p>Incumplimiento disposiciones legales</p> <p>Se determinó incumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, que establece:</p> <p>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. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.</p> <p>Por su parte el Acuerdo 012 de 2007 Estatuto Docente, determina:</p> <p>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.</p> <p>Dicho incumplimiento se observó al verificar en la base de datos del software academia, suministrada por los procesos gestión del talento humano y admisiones, registro y control, como se detalla a continuación:</p> <p>Ver tabla 16. Incumplimiento permiso para ejercer docencia universitaria</p> <p>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.</p>										
		Observación 2	<p>Bases de datos</p> <p>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.</p> <p>Lo anterior contraria lo dispuesto en el Acuerdo 012 de 2007, que determina:</p> <p>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:</p> <p>"Realizar estudio de Hojas de Vida (bases de datos facultades)"</p> <p>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.</p>										
		Observación 3	<p>Evaluación actividades de control</p> <p>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:</p> <p>"Variables a evaluar para el adecuado diseño de controles":</p> <p>Ver tabla 17. Pasos para el diseño de controles</p> <p>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:</p> <p>Ver tabla 18. Resultado evaluación actividades de control</p> <p>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.</p> <p>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.</p>										

Nombre del responsable:	Correo electrónico:	Teléfono y extensión:
-------------------------	---------------------	-----------------------

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

Radicado de la auditoría: escriba la referencia (número de radicado) con que se envió a la Alta Dirección, este número es arrojado por el Document Web.

Fecha de la Auditoría: corresponde a la fecha en que se radico el informe definitivo de auditoría. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Descripción del hallazgo y observación: corresponde al hallazgo y la observación identificados en la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno.

Acción de Mejoramiento: es la medida que propone adoptar el proceso o subproceso responsable con el fin de corregir algún desvío o variación del hallazgo o riesgos identificados y eliminar la causa que se haya presentado para que no vuelva a suceder.

Plazo: fecha de iniciación y de terminación que se requieren para alcanzar la ejecución de la acción.

Objetivo que se Busca Lograr: corresponde a la descripción del logro que se busca alcanzar con la realización de las acciones de mejoramiento. El objetivo que se define debe estar en función de los efectos identificados en el hallazgo y debe ser medible.

Fecha Obtención de Resultados: indique la fecha a partir de la cual se estima se empezaran a obtener resultados de las acciones de mejoramiento propuestas. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Responsables (Dependencia – Funcionario): corresponde al nombre del proceso y/o subproceso y del nombre del responsable de implementar la acción de mejora.

SEGUIMIENTO

Cumplimiento de la Acción: corresponde al porcentaje de cumplimiento de las acciones de mejoramiento. Se diligencia en el seguimiento al plan de mejoramiento realizado por la oficina de Control Interno.

Efectividad: corresponde al porcentaje de cumplimiento de los logros alcanzados con las acciones de mejoramiento realizadas, se mide en función del objetivo propuesto.

Evidencias: se lleva el seguimiento de la Oficina de Control Interno al plan de mejoramiento.

Nombre del Responsable Correo Electrónico y Teléfono: corresponde al nombre, correo electrónico y teléfono del funcionario responsable de actualizar el formato.