

INFORME EJECUTIVO

Código: EIM-FR-29

Versión: 01

Página: 1 de 2

<p>Unidad auditable: Gestión Talento Humano</p>	<p>Auditores: José Gonzalo Escudero Escudero Johanna Astrid Villada Gómez Yurany Esledy Valencia Rivera Margarita Rosa Castañeda Hernández Sebastián Gómez Trujillo</p>
<p>Informe Dirigido a: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno</p>	
<p>Objetivo: Verificar la efectividad, en el cumplimiento de las normas, políticas, procesos, planes, programas y proyectos, medir la eficacia de los controles a los Riesgos de Gestión, Seguridad Digital y de Corrupción, establecidos por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno articulado con el líder del proceso, de tal manera que se cumplan las metas y los objetivos de forma eficiente y eficaz, contemplados en los planes de acción, como actividades que conllevan al cumplimiento de las metas anuales.</p>	
<p>Alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de capacitaciones vigencia 2020. • Pago de viáticos y de suministro de los tiquetes aéreos solicitados a la Dirección de Talento Humano. • Planes de Mejoramiento (Icontec, revisión por la dirección, calidad, contraloría, evaluación y control). • Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación. • Solicitudes de los empleados de carrera administrativa en cuanto a los estímulos e incentivos. • Provisión de vacantes para docentes de carrera de tiempo completo. • Actos administrativos para conferir las comisiones de servicio y de estudio al interior y al exterior. • Programa de preparación para un retiro saludable y productivo. • Mapas de riesgos de Gestión, Corrupción y de Seguridad Digital. • Supervisión de los contratos asignados a la Dirección de Talento Humano. • Manual de funciones. • Indicadores Plan de Desarrollo 2019 - 2022, EJE 5 “Capacidades institucionales para la transformación” Proyecto 5.1.1. El servicio nuestra razón de ser, vigencia 2020. • Programa de horarios flexibles y trabajo en casa. • Indicadores de gestión. • Inducción y re inducción de los funcionarios públicos de la institución. 	

<p>Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>	<p>Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera</p>	<p>Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>
<p>Fecha: 22/02/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

--

1. Observaciones (hallazgos)

1.1 Índice de observaciones

Código de referencia de la observación	Asunto
01	PUBLICIDAD EN EL SECOP I

Observación No.01: Publicidad en el SECOP I

Criterio: Artículo 83 de la Ley 1474 de 2011, artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, Ley 80 de 1993, 1150 de 2007, ley 1712 de 2014 y la Circular Externa 23 de 2017.

Condición: Se evidencio en la plataforma SECOP I de los contratos VAD 366, 348 y GJ 007 de 2020 ausencia de la publicación de los informes de supervisión y el acto administrativo donde se evidencie si los contratos VAD 366 y el 348 de 2020 están suspendidos o en ejecución (ver numeral SEGUIMIENTO A LA CONTRACCIÓN ASIGNADA AL PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO SEMESTRE I-2020).

Causa: Deficiencias en los controles implantados en la etapa contractual, especialmente en lo relacionado con mecanismos de seguimiento contractual, información y comunicación.

Efecto: Posibles investigaciones y sanciones disciplinarias por Incumplimiento de requisitos contractuales, afectación de la transparencia institucional y limitación del acceso a la información.

Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control	Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera	Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control
Fecha: 22/02/2019	Fecha: 13/03/2019	Fecha: 13/03/2019

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

Exposición al riesgo: Según el criterio de probabilidad e impacto se determina el riesgo bajo, tipo de riesgo operativo, con bajas consecuencias para la entidad.

2. Recomendaciones de mejora:

- 2.1** Se considera como buenas prácticas adoptar un Manual de Trámite de viáticos y Gastos de viaje que tenga como objetivo establecer lineamientos y procedimientos que deben cumplir los empleados y contratistas de la Institución en las respectivas Comisiones, desplazamientos y Gastos de viaje.
- 2.2** Se considera como buenas prácticas informar oportunamente la programación de los eventos de capacitación a los líderes de los procesos que tienen a cargo este personal pre pensionado, y comprometerlos mediante oficio a la asistencia de ellos, garantizando en mantenerlos actualizados sobre temas de interés optimizando la inversión en los temas de capacitación, dado que en algunos eventos han asistido muy pocos funcionarios.
- 2.3** Se considera como buenas prácticas unificar la documentación de la información, a través de: Carpetas compartidas, publicar la información en la nube, uso de plataforma google, u otros sistemas de manejo de información grupal. Esto obedece a que los informes o memorias que se solicitaron de las comisiones no reposaban en el proceso de Gestión Talento Humano, sino donde el líder del proceso encargado de la comisión. De esta manera se evita el riesgo de manipulación indebida de la información y tenerla con oportunidad, integralidad y disponible en tiempo real.
- 2.4** Se considera como buenas prácticas, que el proceso Gestión de Talento Humano en articulación con la Secretaría General, realicen el estudio pertinente en la actualización del Manual De Funciones y Competencias Laborales con el objetivo de “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” en virtud del cumplimiento del Decreto 1499 de 2017.

Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control	Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera	Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control
Fecha: 22/02/2019	Fecha: 13/03/2019	Fecha: 13/03/2019

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

2.5 Se considera como buenas prácticas revisar periódicamente la plataforma SECOP I, con el objetivo que los procesos contractuales estén publicados en los tiempos establecidos por la norma y así evitar la materialización de un posible riesgo de incumplimiento normativo.

2.6 En consideración de que estos procedimientos tanto el proceso Gestión Talento Humano como Secretaria General son transversales se considera como buenas practicas, que se publiquen las resoluciones con sus respectivos anexos, en razón que no fueron evidenciadas en la Página Web.

2.7 Se considera como buenas prácticas Implementar estrategias de modo que los funcionarios puedan diligenciar los módulos de Inducción y reinducción en su totalidad y de una manera más comprometida, lo anterior en razón de que se observa en una de las evidencias los resultados de la evaluación de los módulos y algunos funcionarios no completaron el 100% del diligenciamiento de estos.

3. Pronunciamiento del auditado y consideraciones del equipo auditor

El proceso auditado dio respuesta al informe Prefinal de la Auditoría Interna Basadas en Riesgos, mediante Comunicación Interna con radicado N° 2020000582 del 21 de agosto del 2020. A continuación, se relacionan los Pronunciamentos:

Observación Nro. 1 PUBLICIDAD EN EL SECOP I.

Pronunciamiento del Auditado:

“El proceso Gestión Jurídica de la Institución cuenta con una persona encargada para la publicación de los informes de supervisión en la plataforma Colombia Compra Eficiente. El proceso talento humano no cuenta con usuario para esta publicación, sin embargo, realiza seguimiento a la ejecución de los contratos de manera periódica y oportuna a través de los informes de supervisión. Con respecto a los informes de supervisión, estos

Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control	Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera	Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control
Fecha: 22/02/2019	Fecha: 13/03/2019	Fecha: 13/03/2019

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

son presentados junto con las facturas; en el caso del contrato VAD 366 de 2020 durante los meses de marzo a junio no se realizaron exámenes médicos, entonces no se generó facturación por parte del proveedor, ni informes de supervisión. En el caso del contrato VAD 348 de 2020 los informes han sido enviados en las fechas correspondientes junto con las facturas. también debe mencionarse que desde el 13 de junio este contrato paso de supervisión a la Dirección de Bienestar”.

Pronunciamiento del Equipo Auditor:

Una vez analizada la respuesta allegada por el auditado, esta no es aceptada, en razón a que el líder del proceso debe allegar los soportes (pantallazos del SECOP) que evidencien la publicación de la documentación faltante en los contratos VAD 348 y GJ 007 de 2020.

Referente al contrato VAD 366 de 2020, se observó ausencia de ejecución del contrato en mención, se debe allegar documento por el cual se justificó la no ejecución contractual (suspensión del contrato) durante el periodo comprendido de marzo a junio avalado por la Secretaria General. Esté documento debe estar debidamente publicado en el SECOP; no obstante, se invita al auditado por el cambio de supervisión, que se publique dicho acto en el SECOP. Por tal razón, la observación queda en firme.

Recomendación de Mejora Nro. 4.1

Pronunciamiento del auditado:

"Se acoge la propuesta y se pondrá a consideración de la Vicerrectoría Administrativa y Gestión Financiera, para su formulación e implementación pues estas dependencias hacen parte integral del proceso"

Pronunciamiento del equipo auditor:

Se entiende como aceptada la recomendación de mejora realizada al proceso de Gestión Talento Humano.

Recomendación de Mejora Nro. 4.2

Pronunciamiento del auditado:

“No se acoge la recomendación, en virtud de que dicha asesoría a los pensionados no puede ser de carácter obligatorio, dado que dicho público objetivo es resistente al cambio y darle

Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control	Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera	Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control
Fecha: 22/02/2019	Fecha: 13/03/2019	Fecha: 13/03/2019

INFORME EJECUTIVO

Código: EIM-FR-29

Versión: 01

Página: 1 de 2

esa connotación hace que aumente la resistencia a considerar el retiro de la Institución y se refleja negativamente en el clima laboral dentro de sus áreas de desempeño”.

Pronunciamiento del equipo auditor:

Se entiende como no aceptada la recomendación de mejora, sin embargo, se invita al proceso a realizar secciones conciliatorias frente al tema.

Recomendación de Mejora Nro. 4.3

Pronunciamiento del auditado:

“Se Acoge la recomendación y el respectivo informe se archivará en la hoja o en la carpeta contractual con forme a las normas de archivística”.

Pronunciamiento del equipo auditor:

El equipo auditor entiende como aceptada la recomendación de mejora realizada al proceso de Gestión Talento Humano.

Recomendación de Mejora Nro. 4.4

Pronunciamiento del Auditado:

“Se acoge”.

Pronunciamiento del equipo auditor:

Se entiende como aceptada la recomendación de mejora realizada al proceso de Gestión Talento Humano.

Recomendación de Mejora Nro. 4.5

Pronunciamiento del Auditado:

“Se acoge y se realizarán las alertas tempranas al responsable del proceso Gestión Jurídica para la publicación de dichos informes de supervisión”.

Pronunciamiento del Equipo Auditor:

Se entiende como aceptada la recomendación de mejora realizada al proceso de Gestión Talento Humano.

<p>Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>	<p>Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera</p>	<p>Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>
<p>Fecha: 22/02/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

<p>Recomendación de Mejora Nro. 4.6</p> <p>Pronunciamiento del Auditado: “Se acoge la recomendación y se buscara con la Oficina Asesora de Comunicaciones el espacio idóneo en la página web institucional para la visibilización de las resoluciones que tienen incidencia en el que hacer de los funcionarios”.</p> <p>Pronunciamiento del equipo auditor: Se entiende como aceptada la recomendación de mejora realizada al proceso de Gestión Talento Humano.</p> <p>Recomendación de Mejora Nro. 4.7</p> <p>Pronunciamiento del Auditado: No se acoge, pues dicha recomendación ya fue dejada en la auditoria interna y la dirección ya se encuentra trabajando en este punto con la Unidad de Educación Digital y la Oficina Asesora de Comunicaciones.</p> <p>Pronunciamiento del equipo auditor: Se entiende como no aceptada la recomendación de mejora. No obstante, la Oficina Asesora de Evaluación y Control en su rol de evaluación y seguimiento implementara monitoreo a estas actividades, con el objetivo de validar los ajustes correspondientes a los módulos.</p>

<p>4. Conclusiones finales:</p> <p>4.1 Debido al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la pandemia Covid 19, se evidencio mayor asistencia a las capacitaciones de forma virtual en comparación a las realizadas de manera presencial.</p> <p>4.2 En cumplimiento al rol de evaluación y seguimiento de los planes de mejoramiento y como Tercera Línea de Defensa, el proceso auditor continuara trabajando en el</p>

<p>Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>	<p>Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera</p>	<p>Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control</p>
<p>Fecha: 22/02/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>	<p>Fecha: 13/03/2019</p>

INFORME EJECUTIVO	Código: EIM-FR-29
	Versión: 01
	Página: 1 de 2

monitoreo de las acciones de mejora y correctivas implementadas por el proceso Gestión Talento Humano, con el objetivo de verificar su pertinencia e implementación de manera efectiva.

4.3 Los contratos suscritos por la IUPB supervisados por el proceso auditado, se evidencio que se cumplen con lo establecido por la ley 80/93 y el Decreto 1082/2015.

4.4 Los Mapas de riesgos de Gestión, de Corrupción y de Seguridad Digital, presentan una adecuada valoración del riesgo inherente y del residual.

4.5 En el tema de los indicadores, se evidencian actividades realizadas en el primer semestre para cada uno de ellos, aunque se haya presentado este Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la pandemia Covid 19, donde en su mayoría los funcionarios están realizando trabajo remoto en casa, el proceso se ha venido reinventando con cada una de las actividades a realizar, las cuales en el inicio del año se tenían propuestas para hacerlas de manera presencial, sin embargo se implementaron estrategias con el propósito de dar cumplimiento con los objetivos inicialmente planteados y con las metas propuestas.

Atentamente,

JOSE GONZALO ESCUDERO ESCUDERO
Jefe Asesor de la Oficina de Evaluación y Control

Elaboró: Profesionales de la Oficina Asesora de Evaluación y Control	Revisó: Coordinador SGI Viviana Gaviria Rivera	Aprobó: José Gonzalo Escudero Escudero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control
Fecha: 22/02/2019	Fecha: 13/03/2019	Fecha: 13/03/2019