

<b>Proceso/Actividad auditada:</b> Gestión Talento Humano	<b>Auditores:</b> José Gonzalo Escudero Escudero Yurany Esledy Valencia Rivera Bernardo León Arango Serna Nelson Mauricio Murillo Ramírez Juan Fernando Ibarra Soto
<b>Informe Dirigido a:</b> Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno	
<b>Objetivo:</b>  Verificar el cumplimiento de las normas, políticas, procesos, planes, programas y proyectos; así mismo, verificar los controles a los riesgos de corrupción y operativos del proceso, establecidos por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno y el proceso de Talento Humano.	
<b>Alcance:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación del plan institucional de capacitación.</li> <li>• Verificación de la evaluación del desempeño del servidor público.</li> <li>• Verificación de nómina del personal administrativo.</li> <li>• Verificación del proceso del ingreso y retiro del personal.</li> <li>• Seguimiento a la implementación del MIPG.</li> <li>• Seguimiento del mapa de riesgos y de indicadores.</li> </ul>	

## 1. Observaciones (hallazgos) detectados

### 1.1 Índice de observaciones

<b>Código de referencia de la observación</b>	<b>Asunto</b>
<b>01</b>	Registro en el sistema de información y gestión del empleo público -SIGEP

**Criterio:** El decreto 019 de 2012 en su artículo 227 establece:

*“Artículo 227. reportes al sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP. quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el estado deberá, al momento de su posesión o de la firma del contrato, registrar en el sistema de información y gestión del empleo público -SIGEP-administrado por el departamento administrativo de la función pública, la información de hoja de vida, previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces.*

*además, los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas de que trata el artículo 122 de la constitución política.”*

**Condición:** Una vez revisado la información de los funcionarios de la Institución Universitaria Pascual Bravo, se evidencia incumplimiento en el registro al sistema de información y gestión del empleo pública-sigep, Adicional a ello, hay funcionarios que no se les ha dado de baja en el Sigep en el empleo anterior.

**Causa:** Esta situación evidencia la falta de validación por parte de la entidad con el objetivo de contrastar lo registrado frente a los físicos aportados por los funcionarios y ausencia de seguimiento al personal que ingresa y se retira de la Institución

**Efecto:** Posibles investigaciones disciplinarias por incumplimiento normativo, pérdida de la credibilidad Institucional, afectación de la transparencia institucional y limitación del acceso a la información.

## **2. Recomendaciones:**

- 2.1 Realizar el análisis y evaluación de los riesgos inherentes del proceso de Gestión del Talento Humano de una manera acertiva de manera que al evaluar los riesgos bajo el criterio de la probabilidad y el impacto me muestre la real exposicion a la que estan riesgos.
- 2.2 **Se recomienda** establecer indicadores que además del seguimiento realizado a las metas, servicios o resultados del proceso Gestión del Talento Humano, nos permitan medir la gestión del mismo frente a sus actividades. esto con el objetivo que los indicadores puedan emitir alertas tempranas ante eventos que afecten el cumplimiento de las metas y sean útiles para la toma de decisiones.
- 2.3 Iniciar actividades para avizorar riesgos que no estaban estimados, con el objetivo de tener un control sobre aquellos eventos que en caso de materializarse afecte negativamente al proceso y a la entidad.
- 2.4 Ajustar el manual de funciones y competencias acorde a las necesidades actuales de la Institución Universitaria Pascual Bravo, con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente.
- 2.5 A través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se invita a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias como son: Inducción y Re-inducción de Empleados, Evaluación del Desempeño y concertación de Compromisos Laborales, Actualización Normativa, Habilidades Informáticas, Manejo del Archivo de Gestión Físico y Virtual, Redacción, Autocontrol, Manejo de la Información y Orientación al Usuario, con el objetivo de que los empleados de la Institución Pascual Bravo sea competentes y aporten mejoras al proceso al cual pertenecen.

- 2.6 Incluir dentro Plan Institucional de Capacitación (PIC), todas las capacitaciones a desarrollar, que sean razonables y ejecutables, con el objetivo de evitar el riesgo de incumplimientos y posteriormente pueda medir el grado de satisfacción de las actividades desarrolladas.
- 2.7 Sensibilizar a los líderes de proceso importancia de construir conjuntamente con su personal a cargo unos compromisos y/o objetivos laborales realizables, medibles, cuantificables y verificables durante periodos mensuales o cuatrienales con el objetivo de que el líder del proceso y su evaluado cumplan con las metas institucionales, del proceso o dependencia en el marco del propósito principal del empleo.
- 2.8 Estandarizar y/o documentar un procedimiento "Individual" para las actividades de Evaluación de Desempeño, con el objetivo de facilitar su divulgación, control e implementación de las actividades.
- 2.9 Generar el Código de Integridad, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido por el decreto 1499 – MIPG y realizar su respectiva divulgación en la institución Universitaria Pascual Bravo.
- 2.10 Realizar verificaciones periódicas y controles pertinentes a la nómina con el objetivo de garantizar la correcta liquidación de los conceptos inherentes a la misma.

### **3. Pronunciamento del auditado y consideraciones del equipo auditor**

#### **Pronunciamento del Auditado al Informe Prefinal**

El proceso de Gestión del Talento Humano, mediante comunicación interna radicado N° 2019000037 enviada el 16 de enero de 2019, da respuesta al informe Prefinal de auditoria Interna del proceso en mención, así:

“Una vez revisados los archivos de gestión de la Dirección de Gestión Talento Humano, se encuentra que hasta junio de 2017 la dependencia de conformidad con la normatividad y con el Decreto 484 de 2017, solicito a los funcionarios adscritos a la planta de la Institución Universitaria, el registro en el SIGEP de la declaración juramentada de bienes y rentas correspondiente al año gravable 2016.

Además, de lo anterior, dando cumplimiento a la normatividad vigente, la Dirección de Gestión del Talento Humano al momento de vincular docentes de hora catedra y docentes ocasionales, ha solicitado la declaración de bienes y rentas del año inmediatamente anterior

a la vinculación, dicho requisito se ha exigido incluso con la contratación que llevamos del 2019, prueba de ellos en archivo adjunto”.

### **Pronunciamiento del Equipo Auditor**

Una vez analizado el pronunciamiento del auditado con relación al Informe Prefinal, se determina lo siguiente:

La Oficina Asesora de Evaluación y Control no acepta la consideración por parte del auditado, en razón a que a la fecha 17 de enero de 2019 no se evidencian las hojas de vida actualizadas de los funcionarios de la Institución en el sistema de información y gestión del empleo público SIGEP de conformidad en el artículo 227 del Decreto 019 de 2012.

#### **4. Conclusiones finales:**

El proceso de Gestión de Talento Humano es un componente de gestión importante para el logro de los objetivos institucionales y constituye una pieza fundamental en la implementación del Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIPG, en este sentido, es importante cumplir con la normatividad que rige a las entidades públicas con el objetivo de contribuir a la mejora continua de la Institución.

La presente evaluación al proceso de Talento Humano ha permitido evidenciar que no se ha dado cumplimiento al registro de los funcionarios de la Institución Universitaria Pascual Bravo al aplicativo SIGEP.