



CIN. 100.1

Buenaventura, septiembre 08 de 2021

Doctor

ARLIN VALVERDE SOLIS

PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Universidad del Pacífico

E. S. D.

Asunto: Remisión de Informe ejecutivo de Auditoría Interna División de Desarrollo de Personal vigencia 2020.

Cordial saludo Dr.,

De conformidad a lo dispuesto en la Guía Rol de las Unidades de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces y con el fin de dar cumplimiento al artículo 1 del Decreto 338 de 2019 se remite informe ejecutivo de la Auditoría Interna realizada a la División de Desarrollo de Personal vigencia 2020.

Por lo anterior, como secretario técnico del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno solicito convocar a sesión con el fin de socializar la auditoría realizada y demás temas competente a este comité.

Quedo atento a su respuesta.

Atentamente,

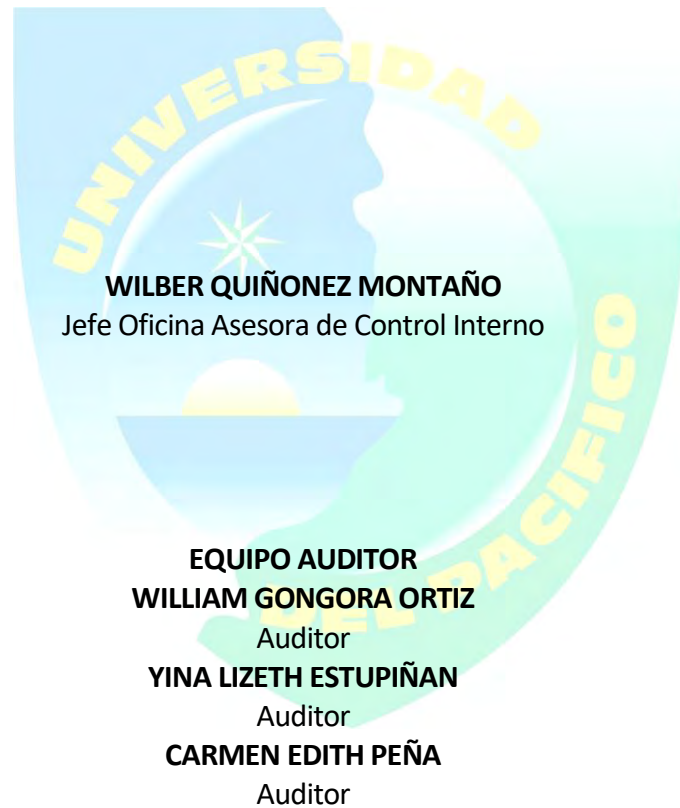

WILBER QUINONEZ MONTAÑO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Copia: Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Anexo: Informe Final de Auditoría Interna División de Desarrollo de Personal Vigencia 2020



CIN. 100.1

**INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA INTERNA
DIVISIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAL
VIGENCIA 2020**



WILBER QUIÑONEZ MONTAÑO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

EQUIPO AUDITOR
WILLIAM GONGORA ORTIZ
Auditor
YINA LIZETH ESTUPIÑAN
Auditor
CARMEN EDITH PEÑA
Auditor

**BUENAVENTURA – VALLE DEL CAUCA
SEPTIEMBRE 2021**



CIN. 100.1

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORIA INTERNA DIVISIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAL VIGENCIA 2020

1. JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES) son entidades que están sujetas a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la Educación Superior en el territorio colombiano. Los entes universitarios tienen autonomía especial en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02), tienen un manejo especial en materia presupuestal y tienen aportes especiales que deben mantenerse por parte del Gobierno Nacional (Art. 87 Ley 30 de 1992), hecho que los obliga aplicar los principios de la Función Pública descritos en el artículo 209 de la Constitución Política como Norma Superior.

La Planeación estratégica es un proceso que tiene como objetivo fijar el curso de acción que ha de seguir la Universidad del Pacífico en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad, en el mediano y largo plazo. En el desarrollo de este proceso se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Así mismo, se definen los indicadores para realizar seguimiento y poder establecer si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

De acuerdo a Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el talento humano es considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La Universidad del Pacífico, atendiendo las políticas y directrices inherentes a la Gestión del Talento Humano; debe establecer y divulgar las diferentes actividades que permitan al interior de la entidad integrar elementos ya conocidos como: visión, misión, objetivos y estrategias que influyen en el logro del propósito misional acorde con los objetivos del Plan Estratégico Institucional.



CIN. 100.1

2. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Verificar si la Gestión del Talento Humano en la Universidad del Pacífico cumple con la Normatividad vigente y los procedimientos internos de la Institución.

3. ALCANCE DE LA AUDITORIA

Evaluar la vigencia 2020 y serán objeto de la auditoría las dependencias que tengan trazabilidad con el proceso de Talento Humano tales como: Tesorería, Presupuesto, Contratación, Almacén y Secretaría General. Se incluirá en la revisión a todo el personal de la institución, incluyendo Directivos, Administrativos, docentes, servicios generales y mantenimiento.

4. CRITERIO DE LA AUDITORIA

- Norma NTC – ISO 19011:2015: Directrices para la Auditoria de los Sistemas de Gestión.
- La Norma 2430 del Instituto de Auditores Internos IIA GLOBAL. Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna (2017)
- Artículos 209 y 269 de la CPN: Por el cual se establecen los principios de la función administrativa.
- Ley 87 de 1993: Por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Estado.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se establece la Guía de Rol de las Oficinas de Control Interno.
- Ley 872 de 2003: Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5. DESARROLLO DE LA AUDITORIA

La Oficina Asesora de Control Interno de la Universidad del Pacífico, en cumplimiento de su rol de evaluación y seguimiento, efectuó Auditoria a la División de Desarrollo de Personal, de acuerdo a lo definido en el Plan General de Auditoria Basada en Riesgos, a través del cual



CIN. 100.1

se informó el objeto de la auditoría a desarrollar, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, las actividades y la responsabilidad del equipo de trabajo frente al proceso auditado.

Esta auditoría fue realizada de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna; se pretende encontrar las debilidades y fortalezas del proceso, para que de esta manera se logre alcanzar los mecanismos que faciliten el buen funcionamiento de la misma.

Hallazgo No. 1: Articulación entre planta global de cargos y manual de funciones

Se evidencia falta de articulación en entre el Acuerdo N° 003 de 2013, por medio del cual se adopta el organigrama funcional y se consolida la planta global de cargos de la Universidad del Pacífico y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, generando incumplimiento normativo interno.

- La Institución no tiene claridad cuál es la cantidad de personal mínimo para poder funcionar en cada una de sus áreas y cumplir con sus objetivos.

Hallazgo No. 2: Falta de actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

Se evidencia que no está acorde con las normativas vigente en la materia, lo cual configura un riesgo alto; no se tiene claro cuáles son las competencias laboras que debe tener el personal que se va a contratar en la Institución.

Hallazgo No. 3: Revisión de Hojas de Vida

Situación # 1 - De la muestra tomada el 25% de las hojas de vidas revisadas se encontraban sin foliar, el 64% se encontraban foliadas parcialmente y el 11% se encontraban foliadas en su totalidad.

Situación # 2 - De la muestra tomada el 54% de las hojas de vidas superan 200 folios en una sola carpeta, incumplimiento con las recomendaciones de la Circular No. 004 de 2003, donde se recomienda que cada carpeta tenga como máximo 200 folios.

Situación # 3 - Se evidencia que no se está cumpliendo con la normativa anteriormente mencionada, debido a que, de la muestra tomada el 30% de los expedientes de historia



CIN. 100.1

laboral se encuentran desordenadas y no conservan la secuencia propia de producción, es decir, al revisar los expedientes el primer documento no es el que registra la fecha más antigua y el último el que refleja la más reciente.

Hallazgo No. 4: Actualización en el SIGEP

De la muestra tomada del personal contratado durante la vigencia 2020 se evidenció lo siguiente:

| Tipo de Cargo | N° de Muestra | Actualizados | Sin Actualizar | Sin Registro |
|-----------------------|---------------|--------------|----------------|--------------|
| Docente Ocasional | 21 | 13 | 7 | 1 |
| Docente Hora Catedra | 16 | 0 | 16 | 0 |
| Docente Planta | 17 | 14 | 3 | 0 |
| Mantenimiento | 11 | 1 | 10 | 0 |
| Administrativo | 21 | 7 | 12 | 2 |
| Administrativo Planta | 16 | 11 | 4 | 1 |

Fuente: Revisión de hojas de vida

Se observa con preocupación que División de Desarrollo de Personal no realizó los memorandos con copia a las hojas de vidas de aquellos docentes ocasionales, como se estipula en las resoluciones por medio de las cuales se vinculan los docentes ocasionales.

Situación que debe ser trasladada al Grupo de Control Disciplinario Interno dando cumplimiento al artículo 77, 78 y 80 del Acuerdo N° 001 de 2009, por medio del cual se adopta el reglamento de personal administrativo de la Universidad del Pacífico.

Hallazgo No. 5: Actualización de Declaración de Bienes y Rentas – SIGEP

Durante la vigencia 2020 y 2021 entre el personal se identificó lo siguiente:

| TIPO DE NOMINA | % DE CUMPLIMIENTO 2020 | % DE CUMPLIMIENTO 2021 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| Docente Planta | 88% | 100% |
| Docente Ocasional | 86% | 96% |
| Docente Hora Catedra | 43% | 80% |
| Administrativo Planta | 78% | 84% |
| Administrativo contrato laboral | 64% | 85% |
| Mantenimiento | 10% | 45% |
| Total | 62% | 82% |

Fuente: Información suministrada por DDP.



CIN. 100.1

Cabe resaltar que el jefe de la unidad de personal de la institución, será responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento. El servidor público renuente a cumplir este requisito, será sancionado según el reglamento aplicable; situación que debe ser trasladada al Grupo de Control Disciplinario Interno dando cumplimiento al artículo 77, 78 y 80 del Acuerdo N° 001 de 2009, por medio del cual se adopta el reglamento de personal administrativo de la Universidad del Pacífico.

Hallazgo No. 6: Porcentaje de Vinculación de Personas con Discapacidad en el Sector Público

- El artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015. (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)

Durante la vigencia 2020 la planta de personal era de 406 empleados del cual según la normatividad el 3% debe ser de participación de personas con discapacidad mayor al 15%, de la cual no se evidencia proceso alguno para su inclusión en la institución. De acuerdo a la cantidad de empleados existentes se debería tener contratado doce (12) personas con discapacidad de lo cual solo tiene vinculado tres (3) funcionarios; **la omisión a las obligaciones impuestas en el Decreto 1083 de 2015 adicionado en el Decreto 2011 del 2017 conlleva una falta grave en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013.**

Tabla 4. Porcentaje de Vinculación de Personas con Discapacidad en el Sector Público

| 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 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 | 0,5% | 1% | 2% |



CIN. 100.1

Hallazgo No. 7: Cumplimiento Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas

En la visita realizada a la dependencia de División de Desarrollo de Personal, para la verificación de la lista de chequeo se realizó el siguiente interrogante:

¿La Universidad del Pacífico está cumpliendo con la ley de cuotas (ley 581 de 2000) ?; a lo cual el jefe de División de Desarrollo de Personal manifestó que *“La IES no tiene claro cuáles son los cargos de niveles decisorios de la Universidad”*. De esta forma no habría objetividad del envío del informe al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Cabe resaltar que el incumplimiento de lo ordenado en la Ley de cuotas constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

Hallazgo No. 8: Dotación y vestido

Revisando y verificando la información suministrada por la oficina de Desarrollo de Personal de la Universidad del Pacífico, no suministró información que evidencie la entrega a los funcionarios que tienen derecho a la dotación de la vigencia del 2020. Es de anotar que el incumplimiento de la entrega de dotación y vestido en la calidad y oportunidad cada cuatro (4) meses como lo establece la norma antes mencionada tendría como consecuencia demandas laborales por parte de los funcionarios con derecho.

Hallazgo No. 9: Control Disciplinario Interno

Durante la auditoría realizada a la vigencia 2020 no se adjuntó la relación de los procesos disciplinarios internos existentes en la Institución, incumpliendo de esta manera con el artículo 78 del Acuerdo Superior 001 de 2009 de la Universidad del Pacífico.

Hallazgo No. 10: Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP)

Situación # 1 - El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP) esta sesionando dos (2) veces al año, incumplimiento con el artículo 144 del Acuerdo 003 del 2009, que indica que sesionara ordinariamente una vez al mes.

Situación # 2 - De acuerdo a la muestra tomada de las hojas de vida de los Docentes Ocasionales se verifico que no se está realizando la asignación de dos (2) puntos por año de experiencia



CIN. 100.1

docente incumplimiento con el artículo 156 del Acuerdo 003 del 2009. Situación que configura un posible riesgo extremo, debido a que influye en la liquidación de prestaciones sociales y seguridad social, entre otros.

Hallazgo No. 11: Recobro de Incapacidades

Situación # 1 - En el "Recobro de Incapacidades", se evidencia las actas de conciliación entre Tesorería y DDP, pero no los soportes documentales, ni los registros del ajuste como resultado de la conciliación entre las áreas.

Situación # 2 - No se evidenció entrega de la respectiva información de los recobros de incapacidades realizadas por la Universidad a las respectivas EPS, de acuerdo con la Ley 1438 de 2011 artículo 28.

Situación # 3 - No se está llevando un control por cada recobro que realice la Universidad ante las EPS y de esta manera poder realizar las acciones respectivas en aras de no incurrir en un presunto detrimento e incumplir con la normativa del Decreto Ley 1281 de 2002, artículo 4.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

Hallazgo No. 12: Planeación Estratégica de Talento Humano

Durante la auditoría realizada se evidencio que la División de Desarrollo de Personal carece lo siguiente:

- Un Plan Estratégico
- Medición de clima laboral
- Sistema de estímulos y recompensas
- Sistema de evaluación del desempeño

Hallazgo No. 13: Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción de Talento Humano

Durante la auditoría realizada a la División de Desarrollo de Personal no se entregó soporte del plan de capacitación para la vigencia 2020, ni se evidencio el cumplimiento de Plan de Capacitación, inducción y reinducción durante la vigencia 2020, de esta forma incumpliendo con la normativa. Lo que configura un riesgo dado que el personal vinculado no está siendo capacitado para desempeñar de manera efectiva y eficiente sus labores a cargo.



CIN. 100.1

Hallazgo No. 14: Evaluación de Desempeño – (Evaluación de Riesgos)

Se evidencio que la Universidad no está realizando la evaluación de desempeño al personal de carrera administrativa, lo cual no permite tener un juicio objetivo sobre la conducta laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales; de esta forma incumpliendo con la normativa.

Hallazgo No. 15: Retiro forzoso

La Universidad del Pacifico en la vigencia 2020 no tramito ante el fondo de pensiones el retiro forzoso de los funcionarios públicos de 70 años, incumplimiento de esta manera con el Decreto 321 del 2017.

Hallazgo No. 16: Política de Integridad y Código de Integridad

Situación # 1 - La Universidad del Pacifico no cuenta con una Política de Integridad.

Situación # 2 - La Universidad del Pacifico no cuenta con una Código de Integridad. Incumplimiento lo establecido en la primera dimensión del MIPG que establece el Decreto 1499 de 2017.

Hallazgo No. 17: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Situación # 1 - La Universidad del Pacifico como entidad de más de cincuenta (50) trabajadores, debe cumplir con los **61 estándares mínimos del SG-SST**, según la Resolución 0312 del 2019, de los cuales solo se está cumpliendo con 47 estándares mínimos.

Situación # 2 - Al momento de la auditoría se evidenció que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra sin aprobación.

Situación # 3 - Se evidenció que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no cuenta con una asignación de recursos financieros, que es una de las obligaciones para el empleador contemplado en la normativa.

Situación # 4 - Desde el año 2018 la universidad no realiza las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas para determinar las condiciones de salud de la población trabajadora, que sirvan como insumo para orientar los programas de prevención que



CIN. 100.1

mejoren la calidad de vida de los trabajadores; tampoco se observa que se realicen exámenes médicos por cambio de ocupación.

Omitir la realización de los exámenes ocupacionales puede traer como consecuencia la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo. Por otra parte, puede configurar un riesgo alto de obtener un fallo desfavorable si el empleador llegase a enfrentar una reclamación por culpa patronal ante cualquier eventual desarrollo de una patología laboral que se hubiese podido detectar, prevenir y/o tratar a tiempo.

Situación # 5 - La Universidad del Pacífico cuenta con la Resolución Rectoral 0100 del 25 de septiembre de 2020 por medio del cual expide el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Artículo 7º de la Resolución Rectoral la universidad manifiesta... *“Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de las sedes de trabajo, junto con el Acto Aprobatorio, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso”*.

Al realizar la auditoría no se observó que el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad se encuentre publicado en algún lugar del Campus Universitario.

El riesgo de no cumplir las normas de seguridad en el trabajo es que pueden desencadenarse accidentes de diversa gravedad, que podrían evitarse con un poco más de sentido común por parte de las personas, tanto empleados como Directivos; además, hay que darlo a conocer a todos los trabajadores.

Situación # 6 - La Universidad del Pacífico, tiene implementado el **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo**; el Decreto 1443 de 2014, establece que este documento debe difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores.

Inicialmente el documento estaba publicado en la página web, pero sin los anexos, se desmontó para su ajuste, pero al momento de cierre de la auditoría no se encontró publicado. Este documento debe estar publicado en la página web con todos sus anexos y socializado a todos los funcionarios.

Situación # 7 - Se observó que no se tiene diseñado el Procedimiento para evaluar la Gestión del Cambio para identificar y gestionar cualquier cambio en la Universidad y establecer medidas de control y prevención en los procesos y procedimientos de manera planificada y reduciendo los impactos negativos en los servicios prestados por la Universidad.



CIN. 100.1

Situación # 8 - Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

El auto reporte se utiliza para informar formalmente a la entidad acerca de una sintomatología y así la entidad esté enterada de esta situación; el responsable del SST realizará el análisis y seguimiento de los planes de acción generados de los reportes para cada caso.

En la auditoría se evidenció la existencia del formato, pero se debe publicar en la página web y socializar a todos los funcionarios el procedimiento para el diligenciamiento del Formato de Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

La solicitud de Control Interno está encaminada a la disponibilidad y/o socialización a los funcionarios del formato de Auto reporte de condiciones adversas de seguridad y salud identificadas en el lugar de trabajo, para su diligenciamiento en caso de requerirse, “De nada sirve disponer de un recurso si se desconoce que existe y cuando utilizarlo”.

6. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda verificar ante las respectivas instituciones y entidades los soportes de estudios realizados y experiencias laborales de las hojas de vidas del personal que se vincula a la Universidad del Pacífico.
- ✓ Con el fin de fortalecer la administración de riesgo, se recomienda al líder del proceso revisar el mapa de riesgo, en su identificación, análisis, valoración, seguimiento y evaluación del riesgo, ya que de acuerdo a la auditoría realizada se detectaron más riesgos de nivel extremo de los identificados en el mapa de riesgo actual que tiene la dependencia.
- ✓ Se recomienda cumplir las directrices establecidas en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, especialmente en su política y código de integridad con el fin de fortalecer el direccionamiento estratégico de la administración frente a cualquier acto de corrupción.
- ✓ Se recomienda que los jefes de las áreas de la Institución que son los responsables de supervisar el cumplimiento del contrato laboral según el artículo 61 de la Resolución Rectoral 183 de 2017; supervisen el horario, las novedades, las funciones asignadas y el cumplimiento de ellas para poder emitir la certificación correspondiente.



CIN. 100.1

7. CONCLUSIÓN DE AUDITORÍA

De la evaluación realizada a la División de Desarrollo de Personal se concluye que presenta debilidad en la ejecución de los procesos de selección, capacitación y bienestar, así mismo, se debe fortalecer el tema de riesgos, controles e indicadores del proceso con el fin de contar con mecanismos de medición y seguimientos eficientes, que permitan tomar decisiones para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

De otra parte, se observó que con el cambio del jefe de la División de Desarrollo de Personal se dificultó la entrega de la información requerida por el equipo auditor la cual no fue suministrada en su totalidad situación que limitó el alcance de la auditoría evidenciándose una amplia debilidad en relación con los procedimientos de obligatorio cumplimiento por el Sistema de Gestión de Calidad como lo son: control de registros y control de documentos.

Igualmente es importante resaltar la cordialidad, disponibilidad y atención prestada por los funcionarios al equipo auditor, mostrando un alto grado de compromiso frente a la cultura del control.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

La División de Desarrollo de Personal deberá elaborar un Plan de Mejoramiento, con acciones y metas de tipo correctivo y/o preventivo, dirigidas a subsanar las causas administrativas que dieron origen a los hallazgos identificados por la Oficina Asesora de Control Interno como resultado del proceso auditor y que hacen parte de este informe. Tanto el plan como los avances deberán ser reportados dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibido de este informe.

Buenaventura, D. E,

WILBER QUIÑONEZ MONTAÑO

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Proyecto: Equipo Auditor

Reviso y Aprobó: Wilber Quiñonez Montaña – Jefe Oficina Asesora de Control Interno