



**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL**

Educadora de educadores

**RECTORIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

MEMORANDO

CÓDIGO: OCI - 240
FECHA: Miércoles, 25 de septiembre de 2019
PARA: Doctor **ARNULFO TRIANA RODRÍGUEZ**
Subdirector de Personal
ASUNTO: Informe de Seguimiento Plan de Mejoramiento Proceso Gestión de Talento Humano

Cordial saludo doctor Triana,

De manera atenta me permito remitir el informe que da cuenta al seguimiento efectuado al Plan de Mejoramiento al proceso Gestión de Talento Humano, el cual contiene los resultados producto de la verificación efectuada.

Cordialmente,

ARELYS VALENCIA VALENCIA
Jefe Oficina Control Interno

Anexo: Informe 06 folios
Elaboró: OCI - 240/John Burgos

Al contestar por favor cite estos datos:

Fecha de Radicado: 2019-09-25
No. de Radicado: 201902400166683



Universidad Pedagógica Nacional
Subdirección de Personal

Fecha: 25-09-19 Hora: 9:09 am

Recibió:

Nota: El recibido no implica aceptación

INFORME DE SEGUIMIENTO

PLAN DE MEJORAMIENTO PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del plan de trabajo establecido para 2019, realizó seguimiento al plan de mejoramiento derivado de la auditoría integral al proceso Gestión de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2015 y de la auditoría especial al aplicativo de Talento Humano; sobre el particular se han venido revisando el cumplimiento de las acciones propuestas en forma periódica para los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

El proceso de seguimiento y evaluación al plan de mejoramiento, inició el 01 de agosto de 2019 tal como se contempla en el plan de trabajo de la Oficina de Control Interno; para lo cual el auditor responsable de la auditoría realizada en la vigencia 2015, realizó la respectiva verificación al cumplimiento eficaz de las acciones planteadas por el auditado, teniendo en cuenta los avances reportados y los soportes que lo evidencian, como parte del cierre del ciclo auditor.

Revisadas las evidencias aportadas por el proceso Gestión de Talento Humano, se presentan los siguientes resultados, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
AM-03-GTH-2015	Es necesario documentar y unificar los controles que se están implementando, en el procedimiento "PRO014GTH Certificaciones Laborales" ya que se observaron controles diferentes en las certificaciones laborales y en las certificaciones de pensiones. A pesar que en el ejercicio auditor se evidenciaron bases de datos como mecanismos de control, es necesario que se implementen a nivel general ya que no se cuenta con una base de datos en lo referente a los permisos.	Revisar las tareas que hacen parte de los procesos descritos en la Acción de Mejoramiento descrito, con el ánimo de llevar a cabo la unificación de la información y los controles que se deben aplicar.	Procesos revisados / Procesos del sistema.	Se evidenció mediante consulta efectuada al Manual de Procesos y Procedimientos, que no se encuentra actualizado el "PRO014GTH Certificaciones Laborales", cuya última actualización data 07 de septiembre de 2007.	SE MANTIENE
AM-05-GTH-2015	Es necesario que se incluya en el mapa de riesgos de la Subdirección de Personal los riesgos que tienen que ver con el área de Salud Ocupacional.	Revisar y/o actualizar el Mapa de Riesgos del proceso de Gestión de	Mapa de Riesgos del proceso actualizado.	Se verificó el mapa de riesgos del proceso Gestión de Talento Humano, evidenciando	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
		Talento Humano, para posibilitar la inclusión del riesgo de Salud Ocupacional.		que no se encuentran identificados los riesgos relacionados con el área de salud Ocupacional.	
AM-08-GTH-2015	Es necesario destinar un espacio físico y fijo para adelantar las actividades propias del reclutamiento de personal como por ejemplo para realizar las entrevistas, pruebas psicotécnicas entre otras. Lo anterior se debe a que estas actividades se hacen en otras áreas que no hacen parte de la Subdirección de Personal.	Solicitar a la instancia respectiva de la Universidad, la destinación de un espacio adecuado para llevar a cabo las entrevistas de personal, en las condiciones adecuadas y necesarias para tales fines.	Espacio físico adecuado y en funcionamiento.	No se evidenció registro o soporte alguno que diera cuenta de la acción adelantada.	SE MANTIENE
AM-09-GTH-2015	La Subdirección de Personal, como responsable del seguimiento al cumplimiento de la compensación de Semana Santa, debe ejercer control tanto en los reportes enviados por las áreas, como en la verificación en el sistema. En los casos que se genere incumplimiento se requiere tomar las medidas pertinentes ya que esta situación puede eventualmente generar un detrimento patrimonial al estar pagando días que no se han laborado. Ver anexo 03 (Reporte verificación cumplimiento compensación semana santa).	Llevar a cabo la revisión y control de los reportes de compensación de tiempos, de acuerdo con las planillas de reporte de control de entrada y salida de personal.	Planillas de control de tiempo revisadas / Planillas de tiempo recibidas	No se evidenció registro o soporte alguno que diera cuenta del cruce de información reportada por cada área y revisada contra el registro del sistema de ingreso y salida de talento humano, en lo que tiene que ver con la compensación de tiempo.	SE MANTIENE
H1(A)-GTH-2015	Se evidenció que la Subdirección de Personal tiene documentado el procedimiento "PRO013GTH Evaluaciones del Desempeño Laboral". Sin embargo no se realizan las	Llevar a cabo la revisión y actualización del procedimiento PRO013GTH - Evaluación del	Procedimiento o revisado y actualizado.	Se evidenció consulta en el Manual de Procesos y Procedimientos que el	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
	actividades No. 1,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,28,29,33,34,35,47,48 y 49 como se encuentran definidas en el mismo y se incumple con lo establecido en artículo 88 del Acuerdo 006 de 2006. Lo anterior impide que se cumplan los objetivos institucionales al no generar valor agregado para una toma de decisiones...	Desempeño Laboral.		"PRO013GTH Evaluaciones del Desempeño Laboral" cuya última actualización data 15 de octubre de 2008.	
H2(A)-GTH-2015	Mediante consulta y pruebas de recorrido a los procedimientos documentados del proceso Gestión de Talento Humano, se evidenció que estos no se encuentran actualizados. Lo anterior no permite al equipo auditor establecer relaciones y ordenamiento de tareas para cumplir con las secuencias de las actividades afectando de igual manera los controles previos que deben estar ligados a las actividades...	Revisar y/o actualizar los procedimientos que hacen parte del proceso de Gestión de Talento Humano.	Procedimientos revisados y/o actualizados	Se evidenció mediante consulta en el Manual de Procesos y Procedimientos, que de los 18 procedimientos documentados, solo 7 se encuentran actualizados.	SE MANTIENE
H3(A)-GTH-2015	Se evidenció que la Subdirección de Personal no cuenta con un procedimiento documentado de las actividades relacionadas con el tema de pensiones y retiros forzosos tanto para docentes como para personal administrativo, incumpliendo lo establecido en el Acuerdo 038 de 2002 "por el cual se expide el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Pedagógica Nacional" Capítulo VII, retiro y reingreso del profesor de planta y desvinculación del profesor de Cátedra y Ocasional. Art 31 y 36; Acuerdo 006 de 2006	Elaborar un Procedimiento para Retiros de personal en la Universidad Pedagógica Nacional.	Procedimiento de retiro construido y aprobado por el Sistema Integrado de Gestión y Control.	No se obtuvo registro alguno, que diera cuenta de la acción realizada, para la formulación y aprobación del referido procedimiento.	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
	"Estatuto de Personal Administrativo" Art. 124, literal g; Decreto 2400 de 1968, Art. 31 y Ley 344 de 1996, Art.19...				
H5(A)-GTH-2015	La Subdirección de Personal no cuenta con un programa de estímulos e incentivos incumpliendo lo definido en el Acuerdo 006 de 2006 en el Capítulo 12 y 13 Art. 97....118. Además del Decreto 1567 de 1998 "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y lo establecido en el numeral 1.2.1 Planes y Programas del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005...	Proponer un documento Programa de Estímulos e Incentivos en la Universidad, para la aprobación por parte de las instancias correspondientes.	Programa de estímulos e incentivos elaborado.	No se obtuvo registro que diera cuenta de la acción realizada.	SE MANTIENE
H7(A)-GTH-2015	La Universidad Pedagógica Nacional, no cuenta con una planta de personal administrativo acorde a las necesidades actuales, lo cual se corrobora con las vinculaciones de prestación de servicios y supernumerarios para el desarrollo de actividades propias de funcionarios de planta...	Coadyuvar en la entrega de los insumos necesarios que desde el proceso de Gestión de Talento Humano, sean requeridos por parte de la Oficina de Desarrollo y Planeación para la expedición de una nueva planta de cargos de personal Administrativo, acorde con las necesidades	Información de Talento Humano aportada para el proceso de creación de la nueva planta de personal de la Universidad.	No se obtuvo registro que diera cuenta de la acción realizada. Esta acción se verá realizada cuando se adelante el proceso de reestructuración orgánica y normativa de la UPN.	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
		del servicios, así como con el crecimiento actual de la Institución.			
H16(A)-GTH-2015	La Subdirección de personal no ha implementado los Acuerdos de Gestión para el nivel Directivo de la Universidad Pedagógica Nacional...	Sugerir a la Alta dirección, la revisión del Acuerdo 006, por cuanto no es posible aplicar lo establecido en el artículo 77 del Acuerdo 006, en razón a que la estructura organizacional de la Universidad no tiene Gerentes.	Normatividad sobre Acuerdos de Gestión revisada.	Se evidenció en el Manual de Procesos y Procedimientos el "FOR040GTH Acuerdo de Gestión y Evaluación". Adicionalmente se evidenció su implementación observando los registros que reposan en carpeta electrónica denominada Acuerdos de Gestión, los cuales están en formato PDF 43 registros.	CERRADA
H17(A)-GTH-2015	Se evidenció que la Subdirección de Personal no ha realizado la depuración de la cartera de pagos a la seguridad social correspondiente a vigencias anteriores. Esta situación se constató mediante entrevista con el funcionario encargado, donde se argumentó que esto se presenta por falta de personal que se encargue exclusivamente de esta labor...	Requerir del recurso humano de apoyo, necesario para llevar a cabo la depuración de la cartera de seguridad social, en el caso de evidenciarse que a la fecha se tiene dicha situación en la Subdirección de Personal.	Cartera de seguridad social depurada.	Se evidenció que se contrató el recurso humano para realizar la depuración de la cartera de pagos de seguridad social contando a la fecha con la depuración de la vigencia 2019. Están pendientes por depurar las vigencias anteriores.	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
H19(A)-GTH-2015	Se evidenció que los puestos de trabajo de los funcionarios de la Universidad Pedagógica Nacional, no cumplen con las adecuadas condiciones para el desarrollo de las labores tales como cables sueltos, puestos de trabajo mal ubicados, sillas no ergonómicas, entre otras y que la Subdirección de Servicios generales pese a que se le remiten los informes de salud ocupacional, no toma las medidas correctivas del caso...	Reiterar a la Subdirección de Servicios Generales, la solicitud de reorganización de los puestos de trabajo, en los términos y condiciones adecuadas, para la adecuada prestación del servicio.	Solicitud de reorganización de los puestos de trabajo efectuada.	No se evidenciaron registros de gestión de solicitud de reorganización de los puestos de trabajo con la Subdirección de Servicios Generales recientes por lo cual se mantiene el hallazgo.	SE MANTIENE
H21(A)-GTH-2015	Se evidenció que la Subdirección de Personal, no ha realizado concursos para el personal administrativo desde el año 1995, pese a que en el Acuerdo 006 de 2006 Capítulo VI se define la vinculación a los empleos de carrera...	Requerir periódicamente a la Oficina de Desarrollo y Planeación, el avance en el proyecto de reorganización de la planta de personal administrativo de la Universidad Pedagógica Nacional.	Solicitudes de avances tramitadas ante la ODP.	No se evidenció registros que den cuenta de la acción planteada.	SE MANTIENE
H22(A)-GTH-2015	En la prueba de recorrido realizada a la planta de personal de la Universidad Pedagógica Nacional, se tomó como referencia lo establecido en el manual de funciones adoptado mediante Resolución 1485 de 2013, las bases de datos "Personal Administrativo" y "Resumen de Planta Administrativa a 26 de mayo de 2015", las dos últimas aportadas por la Subdirección de Personal. Con las cuales se hizo una comparación, que permitió	Ocupar la totalidad de los cargos vacantes de la planta de cargos de personal Administrativo de la Universidad, en tanto se cumpla con las necesidades y requisitos para atender las necesidades	Cargos provistos / cargos aprobados en la UPN	Se evidenció mediante archivo Excel suministrado por la Subdirección de Personal, que a la fecha se encuentran sin proveer 47 cargos en la planta de personal. De acuerdo a lo anterior el hallazgo se mantiene.	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
	establecer las siguientes observaciones: (Ver anexo 2 Excel)...	actuales de la Universidad, través de Encargos de Funciones, o Nombramientos Provisionales.			
H23(A)- GTH- 2015	Se evidenció que se está ubicando y vinculando personal en áreas a las cuales no se les estableció perfil en el Manual de Funciones, por lo tanto se está haciendo la ubicación de los cargos sin verificación requisitos, tal como se evidencia en el anexo 2 en las columnas E y F, donde en color rojo se resaltan las áreas y funcionarios que se encuentran en la situación descrita...	Emplear y adecuar las funciones generales de algunos de los cargos que no tienen establecidas las funciones específicas del mismo, así como la aplicación y adopción de la totalidad de las Dependencias de la Universidad donde prestar sus servicios. Revisando el informe de las cargas laborales realizado por convenio ESAP, para la modificación del manual específico de Funciones.	Personal de la Universidad ubicado, de acuerdo con el Manual de Funciones de la Universidad.	Se evidenció que en los procesos de traslados de personal que se han realizado en la presente vigencia, se está verificando el cumplimiento de las funciones requeridas para el cargo. Situación que se corroboró con las resoluciones de traslado y evaluaciones de desempeño.	CERRADA

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
H28(A)-GTH-2015	Los servidores públicos que tienen asignadas funciones para la coordinación de actividades y manejo de personal en los grupos internos de trabajo de Contratación y Aseguramiento de la Calidad, deben ser cargos de Libre Nombramiento y Remoción, en atención a lo establecido en el Acuerdo 006 Art. 11 de 2006, "Son empleos de libre nombramiento y remoción en la planta de personal de LA UNIVERSIDAD, (...) el tesorero; el almacenista; y en los demás niveles, los que cumplan las funciones de dirección de personal (...)", dada su complejidad no deberían estar bajo otra modalidad de vinculación como se evidenció...	Sugerir a la Oficina de Control Interno el traslado del presente hallazgo a la rectoría, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 035 Artículo 25 literal g), toda vez que esta Subdirección no tiene competencia para nombrar o remover el personal de la Universidad.	Petición efectuada a la instancia correspondiente de la Universidad, inherente a los nombramientos de personal requeridos.	Se evidenció que la acción está mal planteada por la Subdirección de Personal, por lo que la OCI sugiere que la acción se reformule en términos de ajustar el Acuerdo 006 de 2006 en el Art. 11	SE MANTIENE
H29(A)-GTH-2015	Mediante muestra aleatoria del 20% de funcionarios con incapacidades tomada de la base de datos "situaciones administrativas" aportada por la Subdirección de Personal, se evidenció que el 66% de los funcionarios no tienen almacenada en su historia laboral los soportes de las incapacidades. Lo cual incumple lo establecido en la Circular 004/2003, en lo relacionado con los registros que deben contener como mínimo las historias laborales y el numeral 2.1.1 Políticas de Operación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.	Trasladar las incapacidades del personal, al archivo de las Historias Laborales de la Universidad.	Incapacidades es archivadas en la Historia Laboral de los funcionarios. Número de Incapacidades es archivadas en la Historia Laboral de los funcionarios/ total de Incapacidades recibidas por la SPE	Se evidenció que las incapacidades en su totalidad no se encuentran archivadas en las respectivas historias laborales debido a que están siendo utilizadas para la depuración de la cartera de los pagos de seguridad social correspondiente al Hallazgo 17.	SE MANTIENE
H31(A)-GTH-2015	Se evidenció que el Manual de Funciones de la Universidad no contempla las funciones y los requisitos	Actualizar el componente de funciones y requisitos	Manual de funciones actualizado de acuerdo a	No se evidenció registro que dé cuenta de la acción, por lo	SE MANTIENE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN	INDICADOR	OBSERVACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
	generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, de acuerdo a lo que establece el Decreto 1785 del 18 de septiembre de 2014, pese a que el plazo se venció el mes de marzo del año en curso...	Generales, para el Manual de Funciones por Competencias de la Universidad.	lo establecido en el decreto 1785 de 2014.	tanto el hallazgo se mantiene hasta que se actualice el Manual de Funciones que a la fecha se encuentra en propuesta de modificación.	
H32(A)-GTH-2015	En el proceso de evaluación, se evidenció que la Universidad Pedagógica Nacional no se ha hecho la medición del Clima Laboral. Lo cual está incumpliendo con lo establecido en el Acuerdo 006 de 2006 Art. 103 literal a. "Medir el clima laboral, por lo menos cada (dos) 2 años y definir, ejecutar y evaluar estrategias oportunas de intervención (...)" Incumpliendo de igual manera el numeral 2.1.1 Políticas de Operación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.	Realizar la medición del clima laboral en la UPN, con o a través de la instancia correspondiente.	Medición del clima laboral efectuada.	Se evidenció que la única medición del clima laboral se realizó hace más de dos años en la UPN.	SE MANTIENE

Conclusiones y Recomendaciones

En el plan de mejoramiento formalizado por la Subdirección de Personal para el presente seguimiento se formularon 19 acciones de mejoramiento, correspondientes a 4 acciones de mejoramiento y 15 acciones correctivas que se encontraban pendientes de la auditoría realizada en el año 2015 y del seguimiento realizado en el 2018.

Los siguientes son los resultados producto del seguimiento, los cuales se detallan en seguida:

CONCEPTO	Formulados	Cerrados	Pendientes
Aspectos por mejorar	4	0	4
No Conformidades	-	-	-

Hallazgos	15	2	13
Total	19	2	17

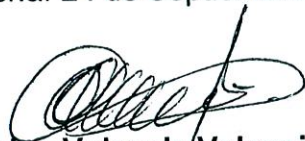
En cuanto a los 15 hallazgos relacionados con el MECI se mantienen 13 abiertos en el plan de mejoramiento que corresponden a los Hallazgos: 1, 2, 3, 5, 7, 17, 19, 21, 22, 28, 29, 31, y 32 y se cierran los hallazgos 16 y 23.

El porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejoramiento producto del presente seguimiento corresponde al 10,5%.

Teniendo en cuenta que el plan de mejoramiento se generó, producto de las auditorías realizadas en el 2015 y 2016, se recomienda al proceso Gestión de Talento Humano, revisar las acciones formuladas al igual que el indicador planteado a cada una de ellas, toda vez que con el paso de tiempo se evidencia la ineficacia de estas acciones al no estar logrando ninguna corrección o mejora en la falencia inicialmente presentada; razón por la cual se sugiere reformular el referido plan de mejoramiento.

Adicionalmente se insta al área encargada a orientar esfuerzos para que se dé cumplimiento dentro de los términos previstos y así contribuir al mejoramiento del proceso y evitar consecuencias o impactos negativos en el acatamiento de las normas.

Fecha: 24 de Septiembre de 2019



Arelys Valencia Valencia.
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: JEBP-OCI