

ONCI-21-B4. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SEDE BOGOTÁ.
(Componente Vinculación de Docentes Ocasionales Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales)

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. ALCANCE
4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS
5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN
6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES
7. ZONA DE RIESGO GENERAL
8. TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL
9. CONCLUSIONES

1. PRESENTACIÓN.

El Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno (CNCSCI), en la sesión No. 2 del 17 de febrero de 2021, aprobó el Plan Nacional de Auditorías para la vigencia 2021, en el cual se incluyó la evaluación a la **Gestión de Talento Humano de la Sede Bogotá.**

Para el efecto, se tuvo en cuenta el resultado del proceso de planeación desarrollado por la Oficina Nacional de Control Interno (ONCI), mediante un análisis basado en riesgos y la incorporación de actividades con enfoque hacia la prevención, que permitieran establecer un universo de auditoría para la vigencia 2021.

Es importante resaltar que el Decreto 1499 de 2017, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), por medio del cual se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), contempló la Gestión del Talento Humano, la cual asume el ciclo de vida del servidor público en tres momentos así: a) Ingreso, b) Desarrollo y c) Retiro.

En tal sentido, el DAFP indica que la Gestión del Talento Humano desde la perspectiva del MIPG:

“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico 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”¹.

Por tal motivo, la ONCI planteó esta evaluación con énfasis en el primer elemento del ciclo de vida del personal académico no perteneciente a la carrera profesoral universitaria, especialmente a los Docentes Ocasionales, descritos en el literal b) del Artículo 27 del Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario (CSU), “por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia”. Para tal efecto, se seleccionó la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Sede Bogotá.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

2. OBJETIVO GENERAL.

Evaluar los mecanismos de control establecidos en el componente de vinculación de docentes ocasionales de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, así como, en la Dirección de Personal de la Sede Bogotá, mediante la verificación de las normas y procedimientos vigentes. Lo anterior, con el fin de identificar aspectos a mejorar en la institución.

3. ALCANCE.

La evaluación estuvo orientada, a verificar los mecanismos de control de la gestión del proceso de talento humano, en el componente de vinculación de los docentes ocasionales en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Sede Bogotá.

Las áreas evaluadas fueron las UAB de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y la División de Personal Académico de la Sede Bogotá, para las vigencias 2020 y 2021. La presente evaluación se realizó entre los meses de abril y mayo de 2021, de acuerdo con el cronograma propuesto en el numeral 7 de la Guía de Evaluación.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS.

Proceso de vinculación de los docentes ocasionales por parte de la Dirección de Personal de la Sede Bogotá.

Durante el proceso auditor, la ONCI realizó las observaciones de los aspectos evaluados que así lo ameritaron, sobre las cuales las áreas evaluadas determinaron las acciones de mejora que consideraron pertinentes, con la finalidad de eliminar las causas que originaron las debilidades del proceso. El seguimiento a la implementación de las acciones será realizado por la ONCI, con base en el avance de los compromisos de mejoramiento suscritos por la Dirección de Personal de la Sede Bogotá y la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

Conforme a la metodología definida por la ONCI para la identificación, categorización y tratamiento de las observaciones derivadas de las evaluaciones realizadas por esta Oficina, se presenta a continuación, las observaciones tipo II o de impacto medio, lo mismo que las acciones de mejoramiento formuladas:

Observación 1: Inconsistencias en el registro de estudios de posgrado en el sistema SARA.

Criterio normativo: La Resolución 1405 de 2013 de la Rectoría "Por la cual se establece el régimen prestacional y salarial para el personal académico no vinculado a la carrera profesoral y que no se encuentra en período de prueba", establece en su Artículo 4 que: "La evaluación de la hoja de vida de los aspirantes a ser vinculados en las modalidades de Docente ocasional y Profesor especial deberá realizarla la Unidad Académica Básica, Instituto de Investigación o Sede de Presencia Nacional, asignando un puntaje de la siguiente manera: Formación Académica (se asigna puntaje al título máximo alcanzado). Pregrado: 0 puntos; Estar cursando un postgrado: 1 punto; Especialización: 5 puntos; Maestría: 8 puntos y Doctorado: 10 puntos."

Situación evidenciada: En verificación realizada por la ONCI en el sistema SARA, se observó que al momento de la vinculación del docente identificado con cedula 80.076.XXX para el periodo académico 2020-2, se anexaron certificaciones expedidas por la Facultad de Ciencias Humanas de la Sede Bogotá, donde constaba que se encontraba matriculado en el Doctorado en Historia, igualmente allegó certificado de calificaciones obtenido en calidad de estudiante del doctorado con fecha del 23/07/2020, pero no acreditó título de doctorado como tal o acta de grado donde constara su graduación.

Sin embargo, en el sistema SARA se registró el doctorado como terminado el 20 de diciembre de 2020, otorgándole un puntaje de 10 por concepto de formación académica, como si hubiese acreditado dicho título, los cuales sumados a los demás criterios de experiencia e idiomas totalizaron 15 puntos y no 13 puntos de acuerdo con la documentación acreditada.

Al respecto, es importante precisar que para este caso en particular, no se afectó el factor de liquidación, ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Resolución 1405 de 2013 de la Rectoría, las personas que se ubiquen en un rango de 13 a 15 puntos tendrán un factor de 3.2, esto dado que el docente acreditó estudios de maestría: Magister en Derecho Profundización en Derecho Penal, por lo que se le otorgaría un puntaje de 8 puntos en la evaluación de la hoja de vida por formación académica, para un total de 13 puntos y no de 15 al tenerse en cuenta el doctorado.

Adicionalmente, se observó que el docente acreditó título de Especialista en Instituciones Jurídico Penales, sin embargo, esta especialización fue registrada en el campo 9.2.4 del sistema SARA, correspondiente a Maestría Universitaria (Magister).

IMPACTO	Acción de Mejora – CI. 1067			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período ejecución
Media	CI. 1067. Realizar un informe de seguimiento periódico (semestral) donde se verifique la consistencia de la información registrada en el sistema SARA con la documentación acreditada por los docentes ocasionales.	Informe de seguimiento semestral aprobado por la Dirección de Personal de la Sede.	División de Personal Académico Sede Bogotá.	21 de julio a 30 de noviembre de 2021.

Observación 2: Debilidades en la formalización de los Programas de Trabajo Académico en el Sistema SARA.

Criterio normativo: El Artículo 1 de la Resolución 022 de 2014 de la Vicerrectoría Académica, estableció que: “El formato utilizado para diligenciar el programa de trabajo académico correspondiente al personal académico no perteneciente a la carrera profesoral universitaria, será el mismo que el utilizado por el personal académico perteneciente a la carrera profesoral universitaria en el aplicativo Programa de Trabajo Académico del Sistema Integrado de Talento Humano SARA”. (Subraya fuera del texto original).

En este mismo sentido, la citada resolución indicó en el Artículo 5 que “Es responsabilidad del Director de la Unidad Académica Básica, garantizar el diligenciamiento del total de los Programas de Trabajo Académico para cada semestre del personal académico no perteneciente a la carrera profesoral universitaria”.

Situación evidenciada: Se presentan debilidades en el proceso de formalización de los PTA de los docentes ocasionales en el sistema SARA, se tiene que: i) del total de 301 docentes contratados en los periodos 2020-1 a 2021-1, solo se habilitaron en el sistema 135 docentes, es decir, el 45% del total y ii) de los 135 PTA habilitados, solo se diligenciaron 20 (incluye diligenciados y autorizados) es decir el 15%, de tal forma que los restantes 115, que representan el 85%, no fueron diligenciados.

Así las cosas, se tiene que para los periodos analizados (2020-1, 2020-2 y 2021-1), no se formalizaron en el sistema SARA los PTA de los docentes ocasionales contratados por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, ya que ninguno de ellos cumplió con el ciclo completo: diligenciado, autorizado y aprobado.				
IMPACTO	Acción de Mejora – CI. 1068.			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período ejecución
Media	CI. 1068. Elaboración y presentación de informe de estado de elaboración de programa de trabajo académico al Consejo de Facultad.	Reporte semestral por cada Unidad Académica Básica presentado al Consejo de Facultad.	Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.	1 de julio a 30 de noviembre de 2021.

5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN.

Durante el desarrollo de la presente evaluación no se presentaron limitaciones que imposibilitaran el cumplimiento de los objetivos propuestos.

6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), establece que dentro de las actividades de monitoreo que le corresponde efectuar a las Oficinas de Control Interno, se debe identificar la efectividad de los controles diseñados y definidos por la entidad pública.

6.1. Verificación de la Primera Línea de Defensa.

De acuerdo con las verificaciones realizadas por la ONCI, se observó que la totalidad de la muestra de docentes ocasionales contratados por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales cumplió de manera adecuada con los requisitos establecidos en el artículo 27 del Acuerdo 123 de 2013 del CSU. En este sentido, los controles implementados por las Unidades Académicas Básicas, son efectivos.

No obstante lo anterior, es necesario referenciar que de los 43 casos verificados en la muestra seleccionada, se identificó una inconsistencia en el registro de la formación académica de un docente. Si bien esta situación no afecta de manera significativa la efectividad de los controles establecidos, si se constituye en una oportunidad para fortalecer los mismos. (Ver detalle en observación No. 1. Inconsistencias en el registro de estudios de posgrado en el sistema SARA).

6.2. Verificación de la Segunda Línea de Defensa.

En verificación realizada a la documentación acreditada por los docentes ocasionales relativa a la formación académica, certificados de experiencia laboral, certificaciones de idiomas distintos al español, resolución de vinculación y demás documentación, estos cumplían con los requisitos necesarios para la vinculación. En este sentido, los controles implementados por el Consejo de Facultad, son adecuados.

No obstante, se observaron debilidades en el proceso de formalización de los PTA en el sistema SARA por parte de los docentes ocasionales contratados por la Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales. Lo anterior, afecta la efectividad de los controles definidos en el proceso (ver detalle en Observación No. 2. Debilidades en la formalización de los Programas de Trabajo Académico en el Sistema SARA).

7. ZONA DE RIESGO GENERAL

En atención a la metodología definida por la ONCI, las observaciones derivadas de la presente evaluación, se identificaron y categorizaron de acuerdo con el impacto sobre la gestión del proceso.

Con base en lo anterior y de acuerdo con las observaciones referenciadas en el presente informe de evaluación, la zona de riesgo de la selección y vinculación de docentes ocasionales en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, se ubicó en zona de **RIESGO MEDIA (73,33 %)**. Lo anterior, debido a la inconsistencia (de un caso de los 43 verificados), en el registro de información en el sistema SARA y principalmente, a la no formalización de los PTA en el sistema SARA.

8. TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL

No se realizó traslado a otras instancias, debido a que no se identificaron observaciones con categoría Tipo I o zona de riesgo ALTA.

9. CONCLUSIONES

- El proceso de selección de los docentes ocasionales de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Sede Bogotá, se ajusta a lo establecido en el numeral b) del artículo 27 del Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario. En este sentido, se evidenció que la totalidad de docentes ocasionales verificados en la muestra, cumplieron con lo establecido en la normativa vigente.
- En relación con el proceso de vinculación, se observó que en general, el puntaje de hoja de vida y el factor de los docentes ocasionales seleccionados en la muestra, estaban de acuerdo con los niveles de formación académica, la experiencia laboral y los idiomas acreditados, de tal forma que se encontraban ajustados a los criterios definidos en la Resolución 1405 de 2013 de la Rectoría.
- Se presentan debilidades en el proceso de formalización de los PTA de los docentes ocasionales en el sistema SARA. Al respecto, se estableció que en los periodos analizados (2020-1, 2020-2 y 2021-1), no se formalizaron en el sistema SARA los PTA de los docentes ocasionales contratados por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, ya que ninguno de ellos cumplió con el ciclo completo: diligenciado, autorizado y aprobado. En este orden de ideas, no se está cumpliendo con lo dispuesto en la Resolución 022 de 2014 de la Vicerrectoría Académica.
- En cuanto a la Gestión del Riesgo, si bien los casos identificados por el proceso de Gestión del Talento Humano, no guardan relación directa con el objeto de la presente evaluación (selección y vinculación de docentes ocasionales); los controles implementados por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y la Dirección de Personal de la Sede Bogotá, presentan de acuerdo con las verificaciones realizadas, un alto grado de efectividad, de tal manera que no se advirtieron situaciones críticas que afectaran el cumplimiento de las normas vigentes.

Macroproceso: Evaluación, Medición, Control y Seguimiento
Proceso: Evaluación Independiente
Informe Ejecutivo



- La evaluación realizada arrojó como resultado 3 observaciones: dos observaciones tipo II, ubicadas en zona de riesgo media y una observación tipo III, ubicada en zona de riesgo baja. Con base en lo anterior, la zona de riesgo de la selección y vinculación de docentes ocasionales en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, se ubicó en zona de RIESGO MEDIA (73,33 %).
- Finalmente, la ONCI resalta la oportunidad, organización y completitud de la información suministrada por la Decanatura de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y la Dirección de Personal de la Sede Bogotá. En este sentido, los distintos aspectos verificados en el proceso evaluador, fueron atendidos de manera satisfactoria.

INFORME EJECUTIVO ELABORADO POR:

Mario Robayo Higuera, Asesor ONCI

José Dairo Álvarez Ortiz, Asesor ONCI

REVISADO POR:

Profesor Ángel Múnera Pineda, Jefe ONCI.