

	EVALUACIÓN, MEDICIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO	Código: U-FT-14.001.010
	INFORME EJECUTIVO	Versión: 00
		Página: 1 de 1

EVALUACIÓN AL COMPONENTE TALENTO HUMANO- MECI 2014 – SEDE BOGOTÁ ⁽¹⁾
Informe ejecutivo

1. INTRODUCCIÓN

A través del Decreto 943 de 2014 se actualizó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, estableciendo que las entidades que a su entrada en vigencia (21 de mayo de 2014) contarán con un Modelo implementado, deberían realizar los ajustes necesarios para adoptar en su interior los cambios surtidos en la actualización del MECI. El mencionado Decreto considera cinco fases, en las cuales se incluye como fase cuarta, la ejecución y seguimiento al proceso de actualización. Por lo anterior, la Oficina Nacional de Control Interno – ONCI incluyó en su Plan de actividades 2015, una evaluación al componente Talento Humano – Sede Bogotá, partiendo de los resultados de diagnóstico del proceso de actualización del MECI divulgados en 2014 por la Vicerrectoría General, por ser éste, uno de los componentes en los cuales se identificó mayores oportunidades de mejora, además por su importancia en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El Decreto 943 de 2014, define como función del componente Talento Humano *el establecimiento de elementos que permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control de los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano*. Por lo anterior, identifica en el componente de Talento Humano un factor estratégico que debe ser planeado, gestionado y controlado en el propósito de alcanzar los fines de la entidad pública.

Se compone integralmente de acuerdos, Compromiso y protocolos éticos y de aspectos propiamente dichos para el desarrollo del Talento Humano. Cada uno a su vez, de acuerdo con el Decreto antes mencionado, debe contar con productos mínimos que aseguran de manera razonable el ejercicio administrativo de la Entidad con el fin de alcanzar sus objetivos con calidad, eficiencia y eficacia.

Se excluyeron del alcance de la presente evaluación

¹ Informe de Evaluación elaborado por Sugey Luz Caicedo Lamprea (Asesora ONCI) y Nubia Martínez Rippe (Profesional Especializada). Revisado por: Carlos Manuel Llano Alzate (Jefe ONCI).

los siguientes temas, por encontrarse en estado de definición y o revisión de directrices de nivel nacional. Acuerdos, Compromisos y protocolos éticos, Programa de Bienestar, Plan de Incentivos y Sistema de evaluación del desempeño. Sin embargo es importante precisar que los anteriores temas fueron analizados en el informe de evaluación al componente Talento Humano – MECI 2014 – Nivel Nacional.

2.1 Plan anual de vacantes

La vinculación de personal bajo la modalidad de provisionalidad, tiene una duración superior a los cuatro (4) meses, llegando incluso hasta los cinco (5) años y más, contrariándose así lo dispuesto por el Acuerdo 67 de 1996.

En respuesta a la versión preliminar del presente informe, la Dirección de Personal indicó: *“Por razones del servicio y la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de la función pública, la Universidad Nacional de Colombia ha realizado la provisión de los empleos vacantes temporales y vacantes definitivas mediante nombramientos en encargo y/o provisionales de manera sucesiva, sin vulnerar la normatividad vigente, por cuanto cada nombramiento no supera los cuatro (4) meses de duración y se ha realizado atendiendo la programación emitida por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo para toda la Institución.*

Para la ONCI la observación es parcialmente válida, pues si bien los nombramientos provisionales se realizan cada cuatro (4) meses, se evidencia que existe personal que durante un tiempo mayor a 5 años ha estado vinculado con la Universidad bajo la modalidad de provisionalidad de manera interrumpida.

Recomendación:

A la Dirección de Personal Sede Bogotá y a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, atender lo ordenado por el Acuerdo 67 de 1996, para lo cual se recomienda implementar herramientas,

	EVALUACIÓN, MEDICIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO	Código: U-FT-14.001.010
	INFORME EJECUTIVO	Versión: 00
		Página: 2 de 1

como concursos de ascenso que periódicamente le permitan a la Sede Bogotá, cubrir de manera definitiva las vacantes generadas. Lo anterior también a la luz de las políticas para la prevención del daño antijurídico definida por la Universidad y acogida mediante Resolución de Rectoría No. 489 de 2015.

En respuesta a la versión preliminar del presente informe, la Dirección de Personal mediante oficio DP-1045 del 8 de octubre de 2015, indicó:

“Esta posibilidad ha sido planteada ante el Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá por la División de Personal Administrativo, se espera que en el marco de las competencias asignadas a ese organismos y a la Comisión Nacional de Carrera, puedan adelantarse trámites dentro de plazo menores a los históricos. Esta recomendación será puesta en conocimiento del Comité de la Sede, instancia competente para adoptar una decisión de fondo sobre el particular”

2.2 Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)

En el marco de Ley 909 de 2004 , el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014 y el Acuerdo 067 de 1996 del CSU el Plan de Formación y Capacitación de la Sede Bogotá, fue incluido en el Plan Global de Desarrollo 2013-2015, a través del proyecto de inversión *“Plan de Capacitación en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano 2013-2015 dirigido a los Servidores Públicos Administrativos de la Sede Bogotá”*, buscando como objetivo la adquisición y desarrollo de competencias de los servidores públicos administrativos de la Sede Bogotá para fortalecer el desempeño laboral.

Con corte a junio de 2015 este proyecto presentó un nivel de avance del 85.81%, evidenciando un adecuado seguimiento y control en el cumplimiento de objetivos, metas y actividades.

La Resolución de Rectoría No. 661 de 2007, define como objetivo principal de los programas de capacitación, incrementar las competencias de los servidores de la Universidad. Sin embargo con base en la información registrada en BPUN no se evidencia medición y análisis del impacto de las jornadas de

capacitación realizadas en el marco del proyecto antes mencionado.

Este proyecto de inversión define como meta de cobertura anual, capacitar al 50% de la población de servidores públicos que desempeñan cargos de la planta de personal administrativo en todos los niveles de la Sede Bogotá y el 100% de los funcionarios del nivel técnico adscritos a los laboratorios de la Sede Bogotá. Para el 2014 se evidenció cumplimiento de la meta de cobertura dirigida al personal administrativo planteada. No obstante, con base en la información dispone por la ONCI no fue posible evidenciar el cumplimiento de la meta de cobertura de capacitación del 100% de funcionarios del nivel técnico adscrito a los laboratorios de la Sede Bogotá.

En relación con las etapas para la formulación, seguimiento y evaluación del plan de capacitación definidas por la de Rectoría No. 661 de 2007 se evidenció que el procedimiento documentado de elaboración y desarrollo del plan de capacitación Código: U-PR-08.003.009, no cuenta con formato(s) relacionados, que permitan identificar, seguir y evaluar los aspectos mencionados en dicha Resolución.

Por otra parte se identificó que no se está dando estricto cumplimiento a las transferencias correspondientes al 1.5% del 8.5% de los Fondos Especiales de las Unidades Ejecutoras de la Sede Bogotá al Fondo Especial del Nivel Nacional para el Fomento de la Educación Formal, de conformidad con el Parágrafo I del artículo 23 de la Resolución de Rectoría No. 661 de 2007 modificado por el artículo 2 de la Resolución de Rectoría No. 428 de 2014, teniendo en cuenta que 1). Las Unidades Ejecutoras como la Dirección Académica, la Facultad de Ciencias Agrarias y la Facultad de Ciencias han transferido oportunamente el 1.5% del 8.5% del cual se referencia en la Resolución de Rectoría 428 de 2014, 2). Las Facultades de Ciencias Económicas y la Facultad de Derecho han realizado transferencias parciales al Fondo Especial para el fomento de la Educación Formal, 3).Las Facultades de Ciencias Humanas, Artes, Enfermería, Ingeniería, Medicina y Odontología al 30 de junio de 2015 no habían realizado las transferencias y que 4). Con base en la diferencia entre el valor efectivamente transferido al Fondo Especial del Nivel Nacional con destino al Fomento de la Educación Formal (\$26.995.952) y el valor a transferir (\$84.813.534), se evidencian debilidades en los mecanismos de seguimiento y control de los

	EVALUACIÓN, MEDICIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO	Código: U-FT-14.001.010
	INFORME EJECUTIVO	Versión: 00
		Página: 3 de 1

recursos para la financiación del programa.

2.3 Programa de Inducción y reinducción

El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno- MECI, en relación con los programa de inducción y reinducción define que se deben especificar los temas y los procedimientos de inducción para empleados nuevos y reinducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos.

En la Universidad y como parte del SBUN, el área de Acompañamiento Integral tiene a su cargo realizar las jornadas de inducción y reinducción de estudiantes y - servidores públicos docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.

A través de la Resolución de Rectoría 028 de 2012, internamente se definieron las directrices en torno a la inducción y reinducción.

Durante la presente evaluación se observó que en la Sede Bogotá aún no se está cumpliendo a las directrices y los propósitos para las cuales fueron creadas las jornadas de inducción y reinducción, reglamentadas mediante Resolución de Rectoría No. 028 de 2012, aspectos evidenciados en la intensidad horaria de las jornadas, los módulos incluidos, la no la realización de jornadas de inducción dirigidas al personal docente vinculado durante el primer trimestre de 2014, la no realización de jornadas de inducción dirigidas al personal administrativo vinculado durante el segundo semestre de 2014, la no la realización de jornadas de reinducción y la no evidencia de actividades de inducción específica al cargo.

Así mismo se pudo evidenciar que las jornadas de inducción no se están realizando de forma inmediata a la vinculación, al menos una (1) por periodo académico, en la cual se convoque la totalidad de funcionarios (administrativos y docentes) vinculados previamente a la jornada de inducción programada.

En este mismo orden de ideas no se identificó mecanismos de planeación - control que permitan dar cuenta de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las jornadas de inducción y reinducción con el fin de cumplir con los objetivos para las cuales fueron creadas.

3. CONCLUSIONES

La Sede Bogotá no cuenta con una herramienta que le permita cubrir de manera definitiva las vacantes que se van generando, por lo que a la fecha de elaboración del presente informe la Sede cuenta con personal provisional que cubre las vacantes generadas hace más de cuatro meses.

Se evidencia una adecuada planeación y ejecución al programa de capacitación realizado en la Sede Bogotá, no obstante se requiere reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación de tal forma que se mida de manera oportuna el impacto en la mejora de las competencias y el desempeño del personal administrativo vinculado a la Sede.

Por su parte en relación con el programa de educación formal, se requiere mejorar los mecanismos de seguimiento a las transferencias a las cuales hace referencia la Resolución de Rectoría No. 428 de 2014, con el fin de garantizar la financiación y sostenibilidad del programa.

En relación con el programa de inducción y reinducción en términos generales se observan debilidades en su ejecución, evidenciadas en el no cumplimiento de las directrices definidas en la Resolución de Rectoría No. 028 de 2012 y que afectan el propósito identificado tanto por la normatividad externa como interna para este tipo de programas.