



ONCI-23-Mz.3 EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, COMPONENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES Y PROGRAMAS DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SEDE MANIZALES

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

Como parte del proceso de planeación basado en riesgos, realizado por la Oficina Nacional de Control Interno (ONCI), se incluyó dentro del Plan Nacional de Auditorías para la vigencia 2023 (aprobado por el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno mediante Acta 2 del 23 de febrero de 2023), la Evaluación a la Gestión de Talento Humano de la Sede Manizales: en los componentes de selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes en modalidad de encargo y nombramientos provisionales así como la verificación de los mecanismos de control para la ejecución de los programas de inducción, reinducción y capacitación del personal administrativo de la Sede.

Es así como en el marco del proceso de planeación de la ONCI, mediante Oficios N.1.011-1056-22 del 25 de octubre de 2022 y N.1.011-1119-22 (reiteración) del 11 de noviembre de 2022, se realizó la consulta a los miembros del Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno, sobre los temas a ser considerados dentro del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2023.

Al respecto, la Vicerrectoría General, mediante comunicación N.1.001.286-22, manifestó la importancia de incluir en el Plan Anual de Actividades de la ONCI, una evaluación al proceso de Gestión del Talento Humano en las sedes, precisando lo siguiente: “Cómo se realiza la selección y vinculación de personal para la provisión transitoria de empleos de carrera en la modalidad de encargos y provisionalidades, especialmente en las sedes Medellín y Manizales”.

Asimismo, es necesario referenciar que, en la Evaluación al Estado del Sistema de Control Interno de la Universidad, la ONCI identificó la necesidad de abordar en mayor detalle, el componente de Talento Humano en sus distintas etapas: ingreso, permanencia y retiro del personal.

Respecto a la gestión del talento humano, es importante mencionar que la ONCI realizó en la presente vigencia (marzo de 2023), la evaluación al componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia en las sedes de presencia nacional ONCI-23-N3, de la cual se destacan los siguientes aspectos:

En relación con el concurso abierto y público de méritos realizado por la Universidad en las vigencias 2018 y 2019, la ONCI identificó la entrega del sistema de concursos por parte del operador técnico a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa – DNPAA; no obstante, se evidenció que no se establecieron Acuerdos de Niveles de Servicio entre el operador técnico del concurso y la DNPAA, relacionados con el ciclo de vida del sistema y aspectos técnicos posteriores a la entrega del sistema y de la información; de igual forma, no se identificaron acuerdos internos entre la DNPAA y la DNED (disponibilidad de la información en el sitio web y seguridad de los datos). Esta situación quedó referenciada en la Observación Número 1: Ausencia de Niveles de Servicio entre las instancias responsables de la gestión de la Información, del Concurso Abierto 2018 - 2019.

En el punto relativo a la gestión documental de la información del concurso público referido, la ONCI definió la Observación Número 2: TRD desactualizada, en relación con la gestión de archivos físicos y/o electrónicos de los concursos públicos y abiertos 2018.



Adicionalmente, en esta evaluación se identificaron Posibles incumplimientos del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, en relación con la existencia de cargos vacantes con nombramientos provisionales superiores a 4 meses (Observación N° 3).

De otro lado, se indica que en la vigencia 2022 se realizó en la Sede Medellín una Evaluación al Proceso de Gestión de Talento Humano en el Componente de Desarrollo. En dicha evaluación se identificaron debilidades asociadas a la No realización de curso de inducción virtual por parte de servidores vinculados a la planta de cargos (observación N° 1) y No evidencia de realización de cursos de inducción específica a los servidores vinculados a la planta de cargos (observación N° 2).

En virtud de lo anterior, las áreas evaluadas formularon los respectivos compromisos de mejoramiento, los cuales se encuentran en ejecución.

Adicionalmente y previo a la realización de la presente guía de evaluación, también se verificaron los siguientes aspectos:

Acciones preventivas: No se han realizado acciones preventivas relacionadas con el tema a evaluar en las vigencias 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril).

No se identificaron informes y/o requerimientos realizados por entes de control externo, relacionados con el tema objeto de evaluación.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los mecanismos de control implementados por la Sede Manizales, en el desarrollo de los procesos internos para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes, en las modalidades de encargos y de nombramientos provisionales, así como la verificación de los mecanismos de control para la ejecución de los programas de inducción, reinducción y capacitación del personal administrativo de la Sede. Lo anterior, con el fin de identificar aspectos a mejorar en la institución, en el proceso de Talento Humano.

3. ALCANCE

La evaluación está orientada a verificar los mecanismos de control establecidos para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes, en las modalidades de encargos y de nombramientos provisionales, y que se encuentren finalizados, así como los mecanismos de control para la ejecución de los programas de inducción, reinducción y capacitación del personal administrativo. Lo anterior será analizado durante las vigencias 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril).

El área evaluada es la División de Personal académico y Administrativo. El periodo durante el cual se llevará a cabo la evaluación es entre el 23 de mayo y el 31 de julio de 2023, de acuerdo con el cronograma propuesto en el numeral 7 de la guía de evaluación.

Si en el desarrollo del proceso auditor, la ONCI considera necesario ampliar el alcance a otros procesos o actividades propias del área evaluada, esta Oficina lo comunicará oportunamente por escrito.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS

Durante el proceso auditor, la ONCI realizó dos (2) observaciones tipo II dirigidas a la Dirección de Personal Académico y Administrativo de la Sede Manizales. Las anteriores observaciones, así como el seguimiento a los planes de mejoramiento correspondientes, será realizado por la ONCI.

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, a continuación, se presentan las observaciones categorizadas como Tipo II, a saber:



Observación número 1: Inobservancia de la publicación de los resultados inherentes a los cargos de provisionalidad para el año 2022 en la Sede Manizales

CrITERIO normativo:

El procedimiento U.PR.08.007.017 versión 6, cuyo objetivo es “Seleccionar personal administrativo con el fin de suplir las necesidades de las vacantes en modalidad de encargo y provisionalidad que se presenten en la Universidad Nacional de Colombia” indica en el apartado No. 2 “Información específica del Procedimiento”, actividades 11 y 15 lo siguiente:

Actividad 11: “Se publica en la página web un aviso que contenga el puntaje de la selección aplicada. Para el caso de los procesos transitorios en la modalidad de provisionalidad, se publican los puntajes de la prueba y el puntaje de la entrevista por competencias, con la sumatoria correspondiente” y Actividad 15: “El listado del proceso de selección se publica en la página web de las DP (...)”

Situación evidenciada:

El 14 de junio de 2023 la ONCI realizó la verificación en el portal web www.personal.manizales.unal.edu.co, apartado “Personal Administrativo”, “Procesos de Selección Transitoria”, para los procesos de selección transitoria en encargos y provisionalidad evidenciando que para las vigencias analizadas se encuentran la publicaciones indicadas en las actividades 11 y 15 del citado procedimiento, sin embargo, para los cargos de provisionalidad del año 2022 no fue posible su visualización, ni el acceso al contenido de los resultados .

Observación número 2: Cumplimiento de contenidos mínimos para la elaboración de los informes de evaluación del Plan anual de capacitaciones

CrITERIO normativo:

De acuerdo con la Resolución de Rectoría 661 de 2007 "Por la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación previsto en el Acuerdo 67 de 1996 - Estatuto de Personal Administrativo", en el literal F del Artículo 16 se establece que:

“f. Evaluación de las actividades y eventos programados. Para cada actividad o evento de capacitación que se realice se adelantará una evaluación que determinará las modificaciones necesarias, y servirá de base para el informe del programa anual de capacitación de cada Sede. Esta evaluación deberá contener como mínimo los siguientes factores: cobertura, nivel de asistencia, metodología, pertinencia del contenido, cumplimiento del objetivo y responsables de la actividad”.

Situación evidenciada:

Si bien la DPAA, por medio de oficio Mz.1.009-269-23 del 13 de junio de 2023, remitió a la ONCI el soporte documental “10 f y h Consolidado de percepción de capacitaciones 2022.xlsx”, esta evaluación refleja las estadísticas de la evaluación de las actividades desarrolladas del Plan de Capacitación, pero no cuenta con el análisis de los resultados de dicha evaluación y no se observa los contenidos mínimos definidos en la normativa: cobertura, nivel de asistencia, metodología, pertinencia del contenido, cumplimiento del objetivo y responsables de la actividad.

5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN

Durante el desarrollo de la presente evaluación no se presentaron limitaciones que imposibilitaran el cumplimiento del objetivo propuesto.

6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES

En la evaluación de efectividad de los controles definidos para la Primera y Segunda Línea de defensa, se estableció lo siguiente: i) **Primera línea de defensa:** Al evaluar la efectividad de los controles definidos por la Dirección de Personal Administrativo de la Sede Manizales cumplió adecuadamente con sus funciones, ii) **Segunda línea de defensa:** Se identificó que la Dirección de Personal de Académico y administrativo de la Sede Manizales, realizó las gestiones y actividades correspondientes, lo cual garantizó el cumplimiento integral del proceso.

7. ZONA DE RIESGO GENERAL



Con base en lo anterior y de acuerdo con las observaciones referenciadas en el presente informe de evaluación, la zona de riesgo general para los controles establecidos en el funcionamiento del proceso de Talento Humano de la Sede Manizales (procesos de encargo y provisionalidad), se ubica en **RIESGO MEDIO (40.0%)**, teniendo en cuenta el impacto de las observaciones (Tipo II), del presente informe.

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

Durante la presente evaluación, no se realizaron traslados a otras instancias de control derivados de la ejecución del presente informe.

9. CONCLUSIONES

Objetivo 1

En concordancia con la verificación a los procesos realizada por la Oficina Nacional de Control Interno - ONCI, el equipo evaluador observó que los procesos internos adelantados durante las vigencias 2022 y 2023 (corte 30 de abril), para la provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales en la Sede Manizales, se realizaron de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos internos definidos para tal fin. En este sentido, se presentó 1 observación tipo II y una oportunidad de mejora, las cuales no representan riesgos ni debilidades que afectaran de manera significativa la gestión.

Objetivo 2

El Plan de Capacitación de la Sede Manizales se desarrolló de acuerdo con lo establecido normativamente, cumpliendo su propósito principal de ampliar y complementar la formación inicial al proporcionar conocimientos, fomentar habilidades y transformar actitudes con el fin de mejorar la competencia individual y colectiva de los empleados.

Objetivo 3.

En relación con los controles establecidos por la DPAA en el desarrollo de los procesos internos para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes y para la ejecución de los programas de inducción, reintegración y capacitación del personal administrativo, la ONCI realizó la verificación de los soportes documentales que dieran cuenta de su evaluación y evidenció, en general, un buen diseño y desempeño de los controles definidos. La evaluación realizada a dichos controles muestra que la mayoría de ellos son eficientes, pero también revela la necesidad de mejorar el control calificado como Bajo para optimizar su funcionamiento y mitigar los riesgos identificados.

Objetivo 4

De acuerdo con las observaciones referenciadas en el presente informe de evaluación, el proceso de Gestión del Talento Humano en la Sede Manizales se ubicó en **zona de riesgo media (40%)**. Lo anterior debido a las siguientes situaciones evidenciadas en la evaluación: i) Inobservancia de la publicación de los resultados inherentes a los cargos de provisionalidad para el año 2022 en el portal web de la dependencia; y ii) Incumplimiento de los contenidos mínimos en la evaluación a las actividades y eventos de capacitación.

INFORME EJECUTIVO ELABORADO POR:

Santiago García Guevara – Profesional Universitario ONCI
Julián David Aranzazu Velásquez. Asesor ONCI.

REVISADO POR:

Ángel Múnera Pineda – Jefe Oficina Nacional de Control Interno - ONCI