


| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | 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 ⁽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, 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.

2.1 Acuerdos, Compromiso y protocolos éticos


El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 2014, determina que las entidades públicas deben contar con un documento que contenga la declaración explícita en torno a la conducta aceptada de los servidores públicos que la conforman, elaborado de forma participativa con el propósito de crear una cultura organizacional frente a los aspectos éticos, garantizando razonablemente: i). que los funcionarios conozcan la normatividad vigente que regula la conducta en el ejercicio de sus funciones, ii). Que se ha dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios involucrados y se ha verificado su comprensión, iii). Que los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad y iv). Que se revise periódicamente la pertinencia de los valores previamente establecidos y actualice o modifiquen según sus resultados.

2.1.1 Documento con los principios y valores de la entidad.

La normatividad de la Universidad Nacional de Colombia enmarca el tema de lo ético en los procesos de formación, inducción y reinducción. La Resolución de Rectoría 661 de 2007 incluye la ética en los programas de capacitación, siendo uno de sus objetivos lograr el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética de lo público. Así mismo, el Acuerdo 007 de 2010 del CSU, delega en el Sistema de Bienestar Universitario- SBUN la promoción del compromiso ético en la Universidad Nacional de Colombia, como principio de la gestión y responsabilidad pública. Como parte del SBUN la Resolución de Rectoría 028 de 2012, define como uno de los objetivos del programa de inducción y reinducción “Fomentar la convivencia universitaria, la inclusión social, el compromiso ético, la cultura de Universidad Saludable y los valores institucionales que la sustentan”.

En este sentido en el marco del Sistema de Mejor Gestión- SIMEGE (2010-2012), actualmente SIGA, se definieron siete valores como guía del comportamiento del entorno universitario, no obstante en la actualidad no se ha evaluado la vigencia y apropiación del compromiso ético entre los diferentes integrantes de la comunidad Universitaria.

¹ Informe de Evaluación elaborado por Sugely Luz Caicedo Lamprea (Asesora ONCI). Revisado por: Carlos Manuel Llano Alzate (Jefe ONCI).

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

2.1.2 Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad.

Los acuerdos, compromisos y protocolos éticos se encuentran estrechamente ligados a la cultura organizacional. En este sentido cobra importancia la participación de la alta dirección, requiriendo la aprobación de un acto administrativo que formalice el compromiso institucional en torno a su promoción, difusión y monitoreo. Sin embargo, no se observó la existencia de este documento como mecanismo que permita evidenciar la adopción de los principios y valores en la Universidad y dar cumplimiento a la normatividad externa.

2.1.4 Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.

Actualmente la Dirección Nacional de Bienestar Universitario en el marco del plan anticorrupción está desarrollando las siguientes actividades: i). Promoviendo en todos los procesos de inducción que se adelanten en la Universidad, ii). Promoviendo los valores institucionales en el desarrollo de las actividades realizadas por Bienestar Universitario y iv). Diagnosticando comportamientos que afecten el entorno ético institucional.

Con respecto a las jornadas de inducción se observó que durante el 2014 el módulo fortalecimiento del entorno ético y promoción de la convivencia, no fue incluido en las jornadas de inducción y reinducción de todas las sedes.

Este tema perdió la dinámica que traía del periodo 2010- 2012, lo cual se materializa, por ejemplo, 1). En la falta de actividades de monitoreo que permitan evidenciar el conocimiento de los valores institucionales por parte de los servidores públicos, la evaluación del comportamiento de acuerdo a las reglas de conducta definidas y la pertinencia de los valores previamente definidos, 2). Monitoreo de actividades de inducción y reinducción y capacitación realizadas en las sedes al personal académico y administrativo, de tal forma que se asegure que los principios y valores institucionales son socializados, comprendidos e interiorizados.

2.2 Desarrollo del Talento Humano

De acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno MECI-2014 este elemento se relaciona con el

compromiso de la entidad en el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, mediante la definición de políticas y prácticas que incorporan los principios de justicia, equidad y transparencia en relación con los procesos propios de la gestión del talento humano durante su vinculación con la entidad.

En relación con lo anterior la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo DNPAA cuenta con un plan de acción, atado a objetivos y metas del Plan Global de Desarrollo guardando relación con el desarrollo del talento humano. No obstante este instrumento más que el plan de acción, deber ser el ruterio para la formulación de actividades estratégicas vinculadas a la gestión del talento humano, partiendo de un diagnóstico del contexto, que conlleve a la formulación de políticas, objetivos, metas e indicadores, y de la mano con lo anterior, al despliegue de los diferentes programas asociados con los procesos a cargo, con el fin de apoyar el logro de los objetivos estratégicos de la Universidad.


Por otra parte se observó que durante la formulación del presupuesto para cada periodo rectoral, así como para cada vigencia solo se incluye los gastos de personal asociados a la nómina, sin contemplar otros gastos para el desarrollo de las actividades que por ley son encomendadas a las unidades de gestión de personal de las entidades públicas, como por ejemplo capacitación, medición de clima laboral, plan de vacantes, entre otros.

2.2.1 Manual de Funciones y competencias laborales

En relación con el manual de funciones y competencias laborales, el Modelo Estándar de Control Interno MECI-2014, define que éste debe estar adoptado y socializado para cada uno de los cargos de la entidad.

Al interior de la Universidad este documento fue actualizado en el año 2012. Como mecanismo de socialización, se encuentra publicado en la página de la DNPAA e incluye los manuales de funciones de todas las sedes, con excepción del manual de la Sede Tumaco.

Actualmente la DNPAA se encuentra en su proceso de actualización, con el fin de incorporar las modificaciones a la planta global de cargos de la

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

Universidad.

2.2.2 Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)

En relación con el plan de formación y capacitación la Ley 909 de 2004 define como objetivos de la capacitación el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Por su parte el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, establece que éste debe formularse de acuerdo con las necesidades de los servidores públicos. En este orden de ideas el Acuerdo 067 de 1996 del CSU, define la capacitación como una obligación de la administración, uno de los objetivos de la Carrera Administrativa, un derecho de los empleados y constituye una obligación de éstos cuando sea patrocinada y permitida por la Universidad, (...).

En relación con la Resolución 611 de 2007 no se evidenció la existencia de indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos previstos por la Universidad para el plan de capacitación y el impacto del mismo. Así mismo no se evidenció que el informe consolidado al plan institucional de capacitación para la vigencia 2014 incluya todos los contenidos mínimos definidos por la norma interna, ni que incorpore las actividades de capacitación desarrolladas en todas las sedes, en especial las sedes de presencia nacional.

Por otra parte en relación con la Resolución de Rectoría 428 de 2014, recientemente se dispone de recursos para el fomento de la educación formal, que serán otorgados como estímulos al personal administrativo de carrera y de libre nombramiento y remoción.

2.2.3 Programa de Inducción y reintucción

El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno- MECI, en relación con los programa de inducción y reintucción define que se deben especificar los temas y los procedimientos de inducción para empleados nuevos y reintucción 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 reintucción 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 reintucción.

Durante la presente evaluación se observó que aún no se cuenta con cursos virtuales como estrategia definida normativamente para el desarrollo de las jornadas de inducción de personal docente y administrativo. Así mismo que no se está dando cumplimiento a la Resolución de Rectoría 028 de 2012, en relación con los cursos cortos presenciales, desarrollados en jornadas de dos (2) horas semanales a lo largo de un periodo académico.


Se observó que se cuenta con un indicador de cobertura de inducción de funcionarios públicos administrativos en el proceso de inducción, el cual permite evaluar el grado de asistencia a los procesos de inducción por parte de los nuevos funcionarios. No obstante no se está garantizando una cobertura al 100% de asistencia a las jornadas de inducción por parte de funcionarios convocados, ni se está dando cumplimiento al requisito de obligatoriedad del proceso de inducción una (1) vez por periodo académico.

En relación con la inducción específica al cargo se observó que no se está realizando seguimiento a la directriz antes mencionada. No se evidenciaron registros que permitan dar cuenta del cumplimiento de esta actividad.

Con respecto a las jornadas de reintucción definidas por la Resolución de Rectoría 028 de 2012, no se observó el desarrollo de las mismas.

2.2.4 Programa de Bienestar (Anual)

El artículo 118 de la Ley 30 de 1992 establece que cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario. En este sentido la Universidad Nacional de Colombia para la vigencia 2014 destinó \$49.340 millones en acciones de bienestar universitario, que correspondieron al 8.77% del

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | EVALUACIÓN, MEDICIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO | Código: U-FT-14.001.010 |
| | INFORME EJECUTIVO | Versión: 00 |
| | | Página: 4 de 1 |

presupuesto de funcionamiento ejecutado para dicho año (\$562.785 millones).

En este orden de ideas el Acuerdo 007 de 2010 del CSU consolidada las políticas que en materia de bienestar universitario rigen internamente en la Universidad Nacional de Colombia. Estas son ejecutadas a través de un Sistema de Bienestar Universitario articulado y conformado por diferentes cuerpos colegiados e instancias de participación en todas las sedes y todos los niveles.

Por su parte El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI-2014, determina que las entidades deben establecer un Programa de bienestar social de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005, observando coherencia entre las actividades de bienestar realizadas por la Universidad y el decreto antes mencionado.

Por otra parte la normatividad externa menciona que la entidad pública debe medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, requisito que al cual no se está dando cumplimiento, teniendo en cuenta que la última medición realizó en el año 2010.

Por otra parte el artículo 74 del Decreto 1227 de 2005, define que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. En este mismo sentido el artículo 24 del Acuerdo 007 de 2010 del CSU señala que con el fin de determinar la condición general en la que ingresan los integrantes de la comunidad a la Universidad, el Sistema de Bienestar realiza un perfil integral individual de Bienestar, en asocio con las demás instancias que sean pertinentes, que será reglamentado por el Consejo de Bienestar Universitario.

No obstante durante la presente evaluación se observó que la última encuesta de identificación de las necesidades y expectativas del personal docente y administrativo se realizó en el año 2010. Así mismo que actualmente no se está aplicando el perfil integral para el personal docente y administrativo.

2.2.5 Plan de Incentivos (Anual)

En relación con el plan de incentivos, la Ley 909 de 2004 lo enmarca en los planes de bienestar de las Entidades Públicas con el propósito otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Por su parte el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, define que las entidades deben contar con un plan de incentivos adoptado mediante un acto administrativo.

En este orden de ideas internamente las directrices asociadas con el plan de incentivos se encuentran reglamentadas en el Acuerdo 018 de 2008 del CSU. Tiene como propósito principal, exaltar los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados por los servidores públicos administrativos. No obstante el instrumento aplicado actualmente para la valoración al mérito, no permite identificar a servidores públicos con méritos excepcionales, instrumentos base del plan de incentivos.


En relación con el Plan de Incentivos para los servidores públicos docentes, el Estatuto de Personal Académico (Acuerdo 123 de 2013) en el capítulo VIII “Distinciones”, menciona los lineamientos generales para el otorgamiento de distinciones para el personal docente, aspecto que fue reglamentado a través del Acuerdo 133 de 2013 del CSU.

En relación con lo anterior para la vigencia 2014, en el Acta No. 09 del Consejo Superior Universitario se evidencia el cumplimiento de los Acuerdos antes mencionados, a través de la decisión de otorgamiento de distinciones a docentes.

2.2.6 Sistema de evaluación del desempeño

El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, determina que las entidades deben contar con formatos de evaluación del desempeño de acuerdo a la normatividad que aplique a la entidad.

En este orden de ideas, el Estatuto de personal administrativo (Acuerdo 067 de 1996), define que el desempeño de los miembros del Personal a quienes se aplica el presente Estatuto será sometido a evaluación periódica, sistemática, objetiva e imparcial de conformidad con el procedimiento y frecuencia que

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | EVALUACIÓN, MEDICIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO | Código: U-FT-14.001.010 |
| | INFORME EJECUTIVO | Versión: 00 |
| | | Página: 5 de 1 |

determine el reglamento. En el mismo sentido el Acuerdo 123 de 2013 del CSU define un sistema de evaluación para los servidores públicos docentes, siendo los resultados de ésta, base para su permanencia y promoción.

No obstante la normatividad interna no define un sistema de evaluación que sea aplicado a la totalidad de los servidores públicos, entre ellos libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, incumpliendo el artículo 78 de la Ley 909 de 2004, ley de carácter supletorio en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como: Entes Universitarios autónomos.

Por lo anterior durante la presente evaluación se observó que no se cuenta con un sistema de evaluación del desempeño para la totalidad de servidores públicos vinculados con la Universidad Nacional, por lo que no se evalúa el desempeño de los trabajadores oficiales, servidores públicos vinculados por libre nombramiento y remoción, incluyendo empleados públicos que ejercen labores gerenciales.

3. CONCLUSIONES

La presente evaluación al componente Talento Humano del Modelo Estándar de Control Interno del Estado Colombiano MECI (2014) ha permitido observar que no se ha dado cumplimiento a los tiempos de actualización definidos en el Decreto 943 de 2014 (siete meses desde la entrada en vigencia), ya que los productos mínimos definidos en el Manual Técnico (MECI), presentan diferentes estados de avance como se muestra a continuación:

Productos mínimos inexistentes: a) Decreto, Resolución, Acta u otro Acto Administrativo que permita evidenciar la adopción de los principios y valores de la entidad.

En etapa de proceso o elaboración: ninguno.

Productos mínimos en etapa documental: a) Carta de valores y políticas éticas de la entidad, decálogo de ética, código de ética, etc. b) Acta de elección de valores por concertación entre las diferentes dependencias. c) Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los principios y/o valores adoptados por la entidad. (Cartillas, Correos

electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos, Actividades entre otros.), d) Programa de Inducción o reinducción establecido, en el cual se especifica los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o reinducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos, e) Programa de bienestar social de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005 y f) Formatos de Evaluación del desempeño de acuerdo a la normatividad que aplique a la entidad.

Fortalezas en productos mínimos evaluados y revisados: a) Manual de funciones adoptado y socializado para cada uno de los cargos de la entidad, b) Plan de Formación y Capacitación formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos, c) Plan de incentivos adoptado por medio de un acto administrativo.