



Instituto Superior de
Educación Rural **ISER**
Control Interno de Gestión

**INFORME DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN AUDITORIA
REALIZADA EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO**

OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION

**PROFESIONAL UNIVERITARIO:
Cender Benilda Jaimes Montañez**

PAMPLONA, 29 JULIO DE 2019

Institución pública sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional

Calle 8 # 8-155 Barrio Chapinero / Teléfono: (7) 568-2597 Fax: (7) 568 1736

NIT: 890.501.578-4

www.iser.edu.co

Pamplona, Norte de Santander





OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Evaluar la pertinencia y oportunidad de los procedimientos establecidos en las normativas de la Entidad, como también el cumplimiento de la política y Normatividad legal vigente aplicable al proceso, generando una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación.

ALCANCE DE LA AUDITORIA

La Oficina de control interno realizó Auditoría Interna de Gestión a los procesos y procedimientos establecidos en las circulares internas, políticas y normatividad legal vigente, para el periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2018 y 1 de enero al 30 de junio de 2019

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

Una vez analizada la información auditada en el área de Talento Humano y dando cumplimiento al Plan de Auditoria de Control Interno de Gestión y a su Rol de Evaluación Independiente en la entidad, se prosiguió por parte del funcionario a desplazarse a dicha dependencia el día 22 de Julio de 2019 donde se revisó los puntos trazados en la hoja de ruta realizada por la oficina de Control Interno de Gestión encontrando lo siguiente:

MARCO LEGAL

La auditoría de talento humano será realizada bajo los criterios normativos establecidos en: Constitución Política de Colombia, artículos 51, 52, 53, 54, 67 y 71. Ley 909 DE 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones art.15. Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Art 13. Y demás normas existentes.



Instituto Superior de
Educación Rural **ISER**
Control Interno de Gestión

INTRODUCCION

El éxito de una entidad parte de una buena gerencia frente al desarrollo del bienestar de sus empleados, entre otras cosas porque el talento humano es el activo más importante que posee una organización donde su eficiencia y eficacia dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que esto contribuya al logro de los objetivos y planes Institucionales, propiciando una adecuada cultura y un buen clima organizacional, logrando así la integración al conseguir que todos sus miembros participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común. De esta manera, desde el orden nacional para las entidades estatales, rige la ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, los principios básicos de gerencia pública y se dictan otras disposiciones", además de decretos reglamentarios, y demás normatividad que establecen los criterios para la clasificación y estructuración de los empleos públicos, los procedimientos para el ingreso, ascenso y retiro de la carrera administrativa y demás procedimientos que enmarcan el ejercicio de gestión del talento humano, todo lo anterior, de conformidad con la Constitución Política de 1991.

Institución pública sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional

Calle 8 # 8-155 Barrio Chapinero / Teléfono: (7) 568-2597 Fax: (7) 568 1736

NIT: 890.501.578-4

www.iser.edu.co

Pamplona, Norte de Santander





DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

REUNIÓN DE APERTURA.

Siendo las 8:30 a.m. del día 22 de Julio de 2019, con la participación de la Líder de Talento Humano, se da inicio a la reunión de apertura de la Auditoría Interna de Gestión, en cumplimiento al Programa Anual de Auditorías, el cual se desarrolla con fundamento en el Plan de Auditorías dado a conocer a la Líder de Recursos con anterioridad a la etapa de ejecución de la Auditoría Interna. El auditor interno expone la metodología de la auditoría, siendo las 10:45 a.m. se da por terminada la sección.

Ítem 1).

Se evidencio que en la entidad esta adoptado y socializado el código de ética y buen gobierno el cual fue construido participativamente por el personal de la entidad. Así mismo, se encuentra publicado en la página web institucional la Resolución 434 del 19 de diciembre de 2015, la cual adopta los principios éticos de la entidad.

Conformidad.

Se recomienda la implementación del Código de Integridad, de acuerdo a los lineamientos del DAFP, y como componente de Política de Talento Humano, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Ítem 2).

Se evidencia que la oficina de Talento Humano en la vigencia 2018 y 2019 no ha definido y aplicado mecanismos de socialización de los valores a todos los servidores de la entidad y los particulares que ejercen funciones públicas?

No conformidad.



Ítem 3).

La oficina de Talento Humano no tiene implementado en el proceso de inducción a funcionarios nuevos la capacitación sobre los principios éticos con que cuenta la entidad inmersos en su respectivo Código de Ética y Buen Gobierno.

Para el año 2018 se realizaba en el proceso de inducción como se puede ver en el formato F-TH-14 Versión, 01, para la vigencia 2019 no se encuentra evidencia de la socialización del código de ética en el F- TH-14 Versión 01.

No conformidad.

Ítem 4).

Se evidencia por parte de la oficina de Control Interno de Gestión que en la vigencia 2018 y 2019 no se realizó en la entidad la respectiva encuesta de adherencia del código Ética y Buen Gobierno al personal.

En lo corrido de la vigencia 2019 no se ha realizado encuesta de adherencia del código Ética y Buen Gobierno para determinar cómo los miembros de la entidad conciben y practican los principios y valores éticos.

No conformidad.

Ítem 5).

La oficina de personal no ha realizado el respectivo informe ejecutivo sobre la forma como los miembros de la entidad conciben y practican los principios y valores éticos, contando así con una línea base para evaluaciones posteriores y con un claro panorama de fortalezas y debilidades para el diseño de acciones de mejoramiento.

No conformidad.



Ítem 6).

La oficina de personal cuenta con los procedimientos para la realización de la evaluación de desempeño a los empleados de la entidad a través de los formatos y plantillas de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, cumpliendo con los procedimientos establecidos por la CNCS para tal fin.

Conformidad.

Ítem 7).

Se evidencia que se ha realizado la evaluación de desempeño a la totalidad de los empleados que están en carrera administrativas de la entidad en los tiempos establecidos por la normatividad existente.

Conformidad.

Ítem 8).

Se evidencia que no se han realizado planes de mejoramiento individual debido a que el resultado de las evaluaciones ha estado en sobresaliente y destacado lo que no amerita planes de mejora.

Conformidad.

Ítem 9).

Se revisó que los funcionarios de la entidad tanto nuevos como antiguos conocieran las funciones de su cargo, constatándose que se han entregado las respectivas funciones y competencias laborales a todos los funcionarios del Instituto Superior de Educación Rural.

Conformidad.



Ítem 10).

Se revisó aleatoriamente tomando 5 hojas de vida de los funcionarios de planta y 6 hojas de vida de los funcionarios contratistas que laboran en el Instituto Superior de Educación Rural ISER, no se encontró faltante de documentación, las mismas se encuentran por tipo de vinculación.

Conformidad.

Ítem 11).

Se evidencia que en las hojas de vida del personal del Instituto Superior de Educación Rural ISER, con ingreso antes de mayo de 2017, el personal vinculado a partir del mayo de 2017, si tienen hoja de ruta, se revisaron 5 carpetas.

Conformidad.

Ítem 12).

Se tiene establecido el proceso de inducción por Talento Humano verificándose que durante el 2018 y 2019, evidenciándose en el formato F-TH-14.-

Conformidad.

Ítem 13).

Se evidencio que la oficina de Talento Humano si bien es cierto tiene documentado el proceso de inducción y reinducción por el SIG, en el formato F-TH-14, para el 2018 y lo corrido del 2019 no se ha realizado la reinducción el formato solo tiene marcado la casilla correspondiente a Inducción.

No Conformidad.



Ítem 14).

Se puede evidenciar que la oficina de Talento Humano tiene documentado sus procesos y procedimientos, los cuales fueron actualizados y socializados cada uno de ellos.

Conformidad.

Ítem 15).

Se encuentra conformado el COPASST de la institución, el cual está estableciendo por un periodo de 2 años a través de la Resolución 382 del 18 de agosto de 2017, igualmente se encuentra publicada en página web institucional.

Conformidad.

Ítem 16).

Se evidencio que la oficina de talento humano no ha realizado informes de cumplimiento y no cuenta con un plan de trabajo de las actividades de salud ocupacional de la vigencia 2018 y 2019, La líder de Talento Humano, manifiesta que no ha recibido por parte del contratista del SSST, que deba realizar algún tipo informe de las actividades. Se recomienda una vez terminada la vigencia 2019 realizar un Informe Ejecutivo donde se presenten las actividades realizadas de salud ocupacional.

No Conformidad.

Ítem 17).

Se evidencia que el comité de salud ocupacional COPASST para el año 2018, se reunían mensualmente, se evidencia actas, para lo corrido de la vigencia 2019, solo se han reunido dos (2) veces en los meses de febrero y mayo, se evidencia actas con sus respectivas firmas, incumpliendo para la vigencia 2019, con lo dispuesto en la Resolución 2013 de 1986, artículo 7.

No Conformidad.



Ítem 18).

Se elaboró por la oficina de Talento Humano el diagnóstico de necesidades de capacitación de la vigencia 2019. Se aplicó una encuesta a los líderes de los procesos para realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación, sin embargo esta no fue contestada por todo los líderes, se adoptó el plan de capacitación a partir del segundo semestre de 2019, Se recomienda hacer el Diagnóstico de las necesidades de capacitación durante el primer trimestre del año para la consolidación del plan anual.

Conformidad

Ítem 19).

En el Instituto Superior de Educación Rural ISER establecido y adoptado el plan anual de capacitaciones vigencias 2018 y 2019, Se recomienda realizado dentro del primer trimestre de la vigencia.

Conformidad

Ítem 20).

Se evidencia que mediante resolución No. 107 del 21 de marzo de 2019, Se informo al rector sobre las necesidades de personal del ISER, se recomienda incluir las necesidades de personal docente.

Conformidad

Ítem 21).

Se puede evidenciar que no se realizaron pruebas psicotécnicas y escritas al personal de libre nombramiento y remoción de acuerdo a lo establecido en procedimiento P-TH-01 v2 Vinculación. de talento humano, se revisaron las hojas de vida de Dra. Gloria Coronado y Arq. Gabriel Gamboa.

No Conformidad.



Ítem 22).

Se puede evidenciar que la oficina de Talento Humano no cuenta con la comunicación de insuficiencia de personal docente, no se evidencio acto administrativo u oficio a Rectoría donde se comunique la falta de personal docente.

No Conformidad.

Ítem 23).

Se puede evidenciar que en lo corrido de la vigencia 2019, no se han vinculado docentes en carrera cuantos.

N.A

Ítem 24).

Se puede evidenciar en el primer semestre de 2019, Se han vinculado 18 docentes ocasionales, de los cuales seis (6), tienen vinculación vigente, no se cumple con el procedimiento P-TH-01- v2, numeral 6.5.11, a la fecha hay docentes ocasionales con vinculación en tiempo mayor a seis (06) meses.

No conformidad.

RECOMENDACIONES.

Actualizar de acuerdo a la normatividad existente el código de ética al Código Integridad del Instituto y socializarlo a los funcionarios por parte de la oficina de Talento Humano

Realizar el diagnostico de necesidades de capacitación de personal en la entidad y por ende el Plan Anual de Capacitación, con la mayoría de los líderes y personal de apoyo que permita establecer las necesidades de capacitación de los funcionarios y elaborar con base en ellas las acciones de capacitación para la vigencia.



Instituto Superior de
Educación Rural **ISER**
Control Interno de Gestión

Realizar el proceso de reinducción al personal de la institución, ya sea personal de planta o contratista.

Hacer seguimiento al COPASST, para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

De la evaluación realiza al Proceso de Gestión del Talento Humano se concluye que no está cumplimiento con los establecido en el procedimiento de vinculación, presentando debilidad en la ejecución de los procesos de vinculación

Igualmente es importante resaltar la cordialidad, disponibilidad y atención prestada Por la líder de Talento Humano para el desarrollo de la auditoria.

Pamplona, Julio 31 de 2019

Cender Benilda Jaimes Montañez
P.E Control Interno de Gestión

