

## Plan de Acciones Correctivas

Código	FCI-19 v.05
Página	1 de 1

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE ELABORACIÓN	1/11/2019
PRODUCTO DE:	AUDITORÍA INTERNA	N° DE ACTA DE REUNIÓN	15

ESPACIO RESERVADO PARA DILIENCIAR POR LA ADMINISTRACIÓN DEL SIG O CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

	RA CASOS DE IA O EXTERNA REQUISITO		ANÁLISIS DEL HALLAZGO (Causas del hallazgo)	ACCIONES PLANTEADAS	FECHA DE INICIO	FECHA DE CIERRE	CONTROL Y SEGUIMIENTO	% POR ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO POR ACCIÓN	RESPONSABLE
х	6.1.2 Riesgos	El decano, docentes de la facultad y personal administrativo conocen la matriz de riesgos del proceso.  Los docentes comentan que el líder de SST ha hecho visitas de inspección en algunos laboratorios pero que no se ha visitado los laboratorios de física; los docentes han identificado hacinamiento y falta señalización de rutas de evacuación. Falta acompañamiento en normas de seguridad y atención de accidentes.	El alto volumen de actividades no ha permitido continuar con las inspección a los diferentes instalaciones del campus universitario.  La planeación y programación de las capacitaciones se ha realizado de forma general para toda la comunidad universitaria permitiendo.	informe.  Elaborar capacitación dirigida a los docentes de la Facultad de Ciencias	1/2019	31/12/2019		10	1	0,00%	Líder SG-SST
x	8.1 Planificación y control operacional	PGH-03. Inducción, entrenamiento y capacitación al personal vinculado.  Se revisó el PGH.03 Inducción, Entrenamiento y Capacitación al Personal Vinculado dentro de este procedimiento se verificaron aleatoriamente algunas de las invitaciones para realizar la inducción y no se evidenció FAC-08 Acta de Reunión, como lo describe el procedimiento.  Entrenamiento:  Se revisó el traslado de la funcionaria Yeilis Hoyos Moreno, del cual no se evidenció el entrenamiento.	Desconocimiento del PGH-03. Inducción, entrenamiento y capacitación al personal vinculado.		5/11/2019	31/12/2019		10	1	0,00%	Líder del proceso Profesional Universitario

x	8.1 Planificación y control operacional	PGH-25 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal  Verificación del PGH-25 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal, el cual se pudo evidenciar que se cumple como se describe en el procedimiento: en el FGH-28 v.03 Programa de Capacitación al Personal Vinculado existe una programación de dieciocho (18) capacitaciones que fueron programadas según las necesidades sugeridas por todas las dependencias de la institución.  Observación: El presupuesto para capacitaciones es limitado en la institución por cuanto no es posible realizar todas las capacitaciones.  Dentro del procedimiento está establecida la Evaluación del Evento de Capacitación y la Evaluación del Impacto de los cuales no hay evidencia	Según el PGH-24. Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal, en su actividad 7.2 Evaluación del impacto, establece que el FGH-44: "Evaluación del Impacto de la Capacitación, aplica para capacitaciones, con una intensidad horaria igual o superior a veinticuatro (24) horas.  Acorde a lo descrito en la presente anualidad ninguna capacitación ha superado las veinticuatro (24) horas, razón por la cual el grupo de mejoramiento después de analizada la observación acepta únicamente la no aplicación del FGH-11: Evaluación de Cumplimiento de Objetivos de la Inducción, Entrenamiento o Capacitación en los eventos de capacitación ejecutados antes de la auditoria interna.	Elaborar y presentar al representante de la alta dirección: el presupuesto del FGH-28. Programa de Capacitación al Personal Vinculado anualidad 2020.  Aplicar a partir de la fecha, el FGH-11: Evaluación de cumplimiento de objetivos de la inducción, entrenamiento o capacitación.  Priorizar las capacitaciones descritas en el PGH-25 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal,	5/11/2019	31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Técnico Administrativo
x	8.1 Planificación y control operacional	PGH-15.Vinculación de Docentes Ocasionales, Horas Cátedra y Pasantes  Docentes antiguos  2. Robinson Mauricio Caicedo, vinculado al programa de Psicología en la sede Villa del Rosario, se verificó el proceso de vinculación y la relación de pagos según el grado de escolaridad en nómina y se evidencia que los pagos se realizaron con el grado de escolaridad que no correspondía (se pagó como magister y es especialista). Se solicitaron las acciones para la corrección del hallazgo, se evidencia un correo del miércoles 07 de junio de 2019, en el cual la oficina de Gestión de Talento Humano comunica al profesor del reintegro salarial y propuesta de acuerdo de pago. Sin embargo a la fecha de la auditoria no se encontró un acuerdo formal de reintegro del dinero.	Falta realizar la verificación de los títulos, antes de ser registrados en el sistema	Enviar el caso del señor: Robinson Mauricio Caicedo al proceso de Asesoría Jurídica, con el fin de continuar con los trámites y gestiones pertinentes.  Realizar la verificación de los títulos con los entes universitarios correspondientes antes de ser cargados en el sistema con el objeto de garantizar la legalidad de la vinculación a partir de la fecha.	5/11/2019	31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Abogados Proceso

x	со	.1 Ilanificación y ontrol peracional	sin la firma del señor Rector.  Al solicitar la entrega del cargo de Andrea Ramón como Directora de la oficina de Gestión de Talento Humano, no se cuenta con el documento.	Falta de supervisión, seguimiento y control por parte del proceso en la entrega y cumplimiento del: FGH-56. Informe Entrega de Cargo Administrativo, a los líderes y a los funcionarios trasladados.  Falta de coordinación y comunicación: proceso-líder del proceso y funcionario trasladado.  Demoras por parte de los funcionarios del FGH-56. Informe Entrega de Cargo Administrativo.	Gestionar la firma del señor Rector en el FGH-56. Informe Entrega de Cargo Administrativo de la Doctora: Diana	5/11/2019	31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Profesional Universitario
х	со	.1 Ilanificación y ontrol peracional	2017, aprueba el ano sabatico.  Acuerdo nº 002 del 17 de enero de 2018, profesor Ariel	Falta de revisión y control a los documentos antes de ser archivados por parte del responsable del proceso.	Aplicar el PGH-22. Organización, custodia y prestámo interno de historias laborales.  Verificar antes de archivar los documentos con el objeto de evitar la duplicidad de los registros en las historias laborales.	11/2019	31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Técnico Administrativo

x	8.1 Planificación y control operacional	PGH-11. Evaluación del Desempeño Laboral  Se relacionan 32 empleados inscritos en carrera. No se encontró la calificación de la evaluación de cuatro funcionarios correspondientes al año 2018.  Se tomaron cinco Evaluaciones de Desempeño Laboral, dentro de las cuales las siguientes no fueron firmadas en la parte correspondiente: MARIA VICTORIA BAUTISTA BOCHAGA, MARIA ANTONIA HERNANDEZ CAÑAS Y MERCEDES MONTAÑEZ ALVARADO.  Se revisaron todas las evaluaciones de desempeño y se diligenció mal la fecha del periodo. La mayoría colocó del 1º. de febrero de 2019 al 31 de julio de 2019 y la fecha correcta es del 1º. de febrero de 2019 al 1º. de febrero de 2020, tal como lo estipuló el memorando enviado el 23 de enero de 2019.  En la evaluación del desempeño de la funcionaria Matilde Molina, se encontró una hoja adicional de la evaluación del desempeño de Mercedes Montañez. Igualmente se encontró suelta la última página de la evaluación del desempeño de Esperanza Gamboa Gamboa.  No todas las evaluaciones reposan en la Oficina de Gestión del Talento Humano, el archivo de las evaluaciones se encuentra un poco desordenado. Se encuentran ganchos en las evaluaciones de desempeño, situación que va en contra de las Tablas de Retención documental.  Algunas evaluaciones no tienen la evaluación de la calificación del desempeño laboral, tienen el logro del primer semestre, pero no la calificación correspondiente.	Falta de supervisión, seguimiento y control por parte del proceso a los líderes del proceso en lo relacionado con el diligenciamiento del formato de evaluación del desempeño laboral.  Falta de coordinación y comunicación entre el líder del proceso del servidor evaluado y el funcionario del proceso del talento humano.  Falta de revisión y control a las evaluaciones del desempeño, antes de ser archivadas.	descritas y a los tiempos establecidos en el PGH-11 Evaluación del Desempeño Laboral.  Verificar y solicitar a los líderes del proceso: completar y corregir las evaluaciones de desempeño de la anualidad 2018 que se encuentren		31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Profesional Universitario
x	8.1 Planificación y control operacional	PGH-24 Elaboración de Certificaciones laborales  Le Oficina de Contratación si tiene la información sistematizada y se utiliza el botón de búsqueda  Una vez elaborada la certificación, se le pasa a la Líder del proceso, quien actualmente la firma de manera rápida y la entrega a la funcionaria de recepción para que la entrega. La persona solicitante se presenta con el recibido de la solicitud y se registra manualmente en el formato FGH-84. V00, Registro de Entrega de Certificado. Se le entrega el certificado al solicitante quien firma el recibido.	Revisada la descripción del hallazgo no se identifica de forma clara y especifica el hallazgo en relación con el PGH-24 Elaboración de Certificaciones laborales y el requisito 8.1 Planificación y control operacional.	actividades descritas y en los tiempos establecidos según se contempla en el	1/2018	31/12/2019	10	1	0,00%	Líder del proceso Auxiliar Administrativo
х	8.2.2 Determinación de los requisitos para los productos y servicios	Se solicita la evidencia del envío del formato FAJ-15 V. 02 MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES a la Oficina de Jurídica y en este año no se ha actualizado.  Solo se encuentra el acta 001 del 28 de enero de 2019 donde se presenta y socializan los requisitos legales y otros.	Piorización del proceso en la actualización y documentación de procedimientos.	Incluir como una acción del Plan de gestión del cambio y mejora continua, la revisión y actualización del FAJ-15. Matriz de Requisitos Legales, para la siguiente anualidad.	5/11/2019	29/02/2020	10	1	0,00%	Líder del proceso Técnico Administrativo

		datos del destinatario son los mismos que los datos del remitente.					% DE CUMPLIN			0%	
х	10.3 Mejora continua	El SIG envía el informe que se elabora a la alta dirección mediante el Comité de Coordinación de Control Interno y si están de acuerdo se remite un correo al Sistema Integrado de Gestión.  Como soporte se presentó un correo del 14 de marzo de 2019, dando respuesta de aceptación al Informe para la Revisión del Sistema de Gestión por la Dirección correspondiente al período 2018, igualmente con los porcentajes de cumplimiento asignados al proceso de Gestión del Talento Humano. Se evidencia que los datos del destinatario son los mismos que los datos del	Faltó remitir el correo de aceptación al informe de la alta dirección por parte de la líder del proceso al líder del proceso del Sistema Integrado de Gestión.  Faltó coordinación y comunicación entre el líder del proceso y el Lider del Sistema Integrado de Gestión.	Remision de concepto segun corresponda y relacionado con la revisión del informe anualidad 2019 a la alta dirección por parte del líder del	5/11/2019	29/02/2020		10	1	0,00%	Líder del proceso Técnico Administrativo
x	10.2 No conformidad y acción correctiva	Mediante acta 018 del 28 de diciembre de 2018, el proceso de Talento Humano, desarrolló los siguientes puntos en el orden del día:  CONTROL, SEGUIMIENTO Y CIERRE DE ACCIONES, FCI-19 Plan de Acciones correctivas. Auditoría Interna No. 1-2017, Se plantearon 14 acciones, sin embargo se relaciona un hallazgo: "No se evidencian las actas de empalme del personal docente en Comisión Administrativa cuando se retira o recibe el cargo de Director de Programa, Departamento, Decano o Vicerrector". En el acta referida en la columna de Estado de la actividad, se relaciona que se encuentra pendiente la actualización del procedimiento: entrega y recibo de cargos, donde se tenga en cuenta el estado de comisión administrativa para docentes.  CONTROL, SEGUIMIENTO Y CIERRE DE ACCIONES FAC-49 Plan de Gestión del Cambio y Mejora Continua.  Se identificaron cuatro hallazgos, con sus correspondientes acciones, a las cuales se les hizo seguimiento por parte del proceso, con sus correspondientes evidencias y la columna de Estado de las actividades se encontró todas ejecutadas y cerradas.  CONTROL, SEGUIMIENTO Y CIERRE DE ACCIONES, FCI-19 Plan de Acciones Correctivas Auditoría interna No. 1-2018. Se identificaron dos hallazgos de la auditoria correspondiente al año 2018, de las cuales se les hizo el correspondiente tratamiento, control, seguimiento y cierre de Plan de Acciones Correctivas.	Faltó seguimiento y control al FAC-08. Acta de Reunión No. 018 del 28 de diciembre de 2018.	El PGH-16. Entrega y Recibo de Cargos fue actualizado y validado por el Sistema Integrado el día 03 de octubre del presente, donde se contemplaron las situaciones administrativas pertinentes al proceso de Gestión del Talento Humano	5/11/2019	31/12/2019		10	1	0,00%	Líder del proceso Profesional Universitario
х	8.6 Liberación de los productos y servicios	Se mostró la Ficha de Medición de Satisfacción del Cliente, la cual fue socializada mediante acta número 010 del 5 de julio 2019; aparece la medición del I y II semestre de 2019. No se borraron los datos del semestre anterior y se relacionaron en el informe del siguiente semestre.  Se aplican 20 encuestas al mes y las de la página.	de las fichas de los indicadores, antes de ser	•	5/11/2019	31/12/2019		10	1	0,00%	Líder del proceso Técnico Administrativo