



## Informe de Auditoría Interna Específica

|        |             |
|--------|-------------|
| Código | FCI-31 v.01 |
| Página | 1 de 1      |

|  |            |
|--|------------|
| Aspecto Evaluable (Unidad Auditable): Auditoría al proceso Gestión del Talento Humano Plan de Capacitación Docente y Administrativo vigencia 2023. | Fecha      |
|  | 26 08 2024 |

**Objeto:** Verificar el cumplimiento a la Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal conforme a las actividades descritas en el PGH-25 v.01.

**Alcance:** Comprende las actividades y criterios para el desarrollo del programa de capacitación y formación de los trabajadores administrativos y docentes de la Universidad de Pamplona, desde la identificación de necesidades de capacitación, asignación de los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral, archivo del soporte documental generado en el desarrollo de la capacitación y la evaluación del aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores.

**Criterio:** Resolución N° 629 del 24 de Abril de 2000 por la cual se modifica el manual específico de funciones y requisitos para la planta global de personal de la Universidad de Pamplona y se dictan otras disposiciones, PGH-25 v.01 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal, Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, Título 9 Capacitación del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Ley 2016 de 2020 (Febrero 27) por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

### Principales situaciones detectadas/Resultados de la Evaluación

Con el fin de verificar la Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal conforme a las actividades descritas en el PGH-25 v.01 cuyo objetivo es definir las actividades y criterios para el desarrollo del programa capacitación y formación de los trabajadores, permitiendo fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades del personal como estrategia de mejoramiento de sus condiciones socio-laborales para el beneficio propio e institucional, comprendiendo desde la identificación de necesidades de capacitación hasta el archivo del soporte documental generado en el desarrollo de la capacitación y/o formación, se procedió a corroborar conforme a las evidencias documentales y entrevistas en sitio el cumplimiento de cada una de las actividades descritas en el procedimiento y así mismo, la ejecución de los eventos de capacitación y/o formación priorizados en el FGH-28 “Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado” para la vigencia 2023 con su respectivo seguimiento y evaluación, encontrando los siguientes hallazgos:

| PGH-25 v.01 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal |  |          |             |  |
|---|--|----------|-------------|--|
| ACTIVIDAD   | EVIDENCIA  | CONFORME | NO CONFORME | HALLAZGO   |
|   | Correo Electrónico de fecha Jue 29/12/2022 09:34, mediante el cual la Oficina de Gestión del |          |             | Se evidenció que antes de finalizar la respectiva anualidad 2022, el proceso de gestión del Talento Humano realizó el envío del correo |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01

Página 2 de 1

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (1.1 y 1.2) | Talento solicitó a los líderes de proceso diligenciar el formato FGH-10 “Necesidades de Capacitación”, con el fin de elaborar el programa de capacitación al personal vinculado para la vigencia 2023, con fecha límite de entrega a 31/01/2023. | X |  | electrónico a las diferentes dependencias de la institución entre administrativas y académicas (25 áreas administrativas, 7 facultades y 3 vicerrectorías), solicitando a los Vicerrectores, Decanos, Directores y Jefes de Oficina el diligenciamiento del FGH-10 “Necesidades de Capacitación”, como insumo para la formulación del Plan de Capacitación para la vigencia 2023.  |
| 2. RECEPCIÓN Y CONSOLIDACION NECESIDADES DE CAPACITACIÓN         | Archivo Drive con las evidencias del FGH-10 “Necesidades de Capacitación”, diligenciado por parte de 10 procesos y/o dependencias de las 35 a las que les fue remitida la solicitud.   | X |  | <p>El correo de solicitud del diligenciamiento de las Necesidades de Capacitación fue remitido a 35 procesos y/o dependencias, de los cuales de acuerdo a las evidencias documentales aportadas dieron respuesta 10 procesos.</p> <p>Con el insumo de las necesidades de capacitación proyectadas por los procesos, el Líder de Gestión de Talento Humano junto con el Técnico y/o Auxiliar Administrativo, procedieron a diligenciar el FGH-85 “Consolidado Necesidades de Capacitación y Formación”, dejando evidencia FAC-08 “Acta de Reunión No. 002 de fecha 23/01/2023.</p> <p><b>Aspecto por Mejorar</b></p> <p>Verificar y corregir los nombres, codificación y versiones de los documentos y formatos que se encuentran publicados en el Centro Interactivo del SIG que sean los vigentes, por cuanto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- El Formato que se encuentra publicado en la página web del SIG – Proceso de Gestión del Talento Humano FGH-85 v.01 “Consolidado Necesidades de Capacitación”, la versión no es la misma del FGH-85 v.03 “Necesidades de Capacitación y Formación” que se aportó como evidencia de la consolidación de las necesidades de capacitación.</li><li>- En el caso del diligenciamiento del FGH-10 “Necesidades de Capacitación y Formación”, se encontraron formatos que no están completos en su diligenciamiento, ejemplo: Sin fecha de diligenciamiento, sin el nombre del proceso solicitante, sin nombre del Líder del Proceso responsable del diligenciamiento, así como el no lleno de todos los campos o columnas que hacen parte del registro.</li><li>- El FGH-85 v.03 “Necesidades de Capacitación y Formación” no tiene fecha de diligenciamiento y el formato diligenciado en 2023, no corresponde al formato y versión actual.</li><li>- En la consolidación de las necesidades de capacitación se relaciona el proceso de Asesoría Jurídica con la capacitación COBRO COACTIVO, sin embargo dentro de las evidencias del FGH-10 “Necesidades de Capacitación” no se encuentra el soporte.</li></ul> |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01

Página 3 de 1

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| 3. ELABORACIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL             | Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado - FGH-28 v.04 de fecha de elaboración 23/01/2023 debidamente firmado por la Líder del Proceso de Talento Humano y el Representante de la Alta Dirección.                         | X |   | Se verifica la elaboración del FGH-28 "Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado" con fecha 23/01/2023, donde posterior al consolidado de las necesidades de capacitación en el FGH-85 "Consolidado Necesidades de Capacitación y Formación", se priorizaron 21 eventos con los temas de capacitación y formación, así como los posibles capacitadores internos o externos según la necesidad del evento y las fechas propuestas.   |
| 4. ELABORACIÓN PRESUPUESTO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL | No Aplica   | X |   | De acuerdo al Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado - FGH-28 para la vigencia 2023 no se requirió de presupuesto, puesto que las capacitaciones y/o talleres se consiguen de manera gratuita con las entidades como la Caja de Compensación, la ARL entre otras.  |
| 5. PUBLICACIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL             | No existe evidencia que constate la publicación del informe en la vigencia correspondiente.   |   | X | <p>No se puede verificar la publicación del Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado - FGH-28 para la vigencia 2023.</p> <p>Dentro de la planificación de la auditoría se verificó el sitio web de Talento Humano sección Anuncios a fecha 24/06/2024 aún se encontraba publicado el Plan de Capacitación vigencia 2022.</p> <p> plan_capacitacion_2022 Descargado 24-06-2024 4:07 p.m. 24/06/2024 4:07 p.m. Adobe Acrobat D... 98 KB</p> <p>A la fecha del informe actual ya se encuentra publicado el Plan de Capacitación de la Vigencia 2024 de fecha de Elaboración 4/03/2024.</p> |
| <b>6. EJECUCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>        |   |   |   |  |
| 6.1 GESTIÓN DE ACTIVIDADES PRELIMINARES                         | Se verificó e indagó las solicitudes de apoyo al área de recursos físicos y apoyo logístico que aplica en la medida que las capacitaciones se desarrollen de manera presencial.   | X |   | <p>Las capacitaciones en su mayoría se desarrollan de manera virtual lo que no requiere de la solicitud de apoyo del área de Recursos Físicos y Apoyo Logístico para el préstamo de salones, escenarios o auditórios.</p> <p>Para el caso de las capacitaciones de competencia del SG-SST se constató con el apoyo administrativo al Sistema las solicitudes de requerimientos de espacios para el cabal desarrollo de las actividades de capacitación y/o formación, como lo es la Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Capacitaciones de Formación de las Brigadas de Emergencia, Evacuación y Rescate entre otras.</p>   |
| 6.2 COMUNICACIÓN Y CONTACTO CON ENTES EXTERNOS                  | Se verificó y constato solicitudes hechas a la Caja de Compensación Comfanorte requiriendo el apoyo para el desarrollo de diferentes capacitaciones establecidas en el FGH-28 "Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado". | X |   | <p>Se verificaron correos de solicitud de fecha 1/02/2023 – 12/04/2023 – 31/08/2023, en las que se solicitó a la Caja de Compensación COMFANORTE el apoyo para algunas de las siguientes capacitaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Prevención, detección y atención de violencias basadas en género</li><li>2. Modelos basados en el trabajo en equipo</li><li>3. Manejo de bases de datos</li><li>4. Resolución de conflictos</li><li>5. Atención al cliente interno y externo</li></ol>   |
|   |   |   |   | Al indagar al apoyo administrativo manifiesta que las capacitaciones   |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01

Página 4 de 1

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
| 6.3 EJECUCIÓN PROCESO DE CONTRATACIÓN                                 | No Aplica  | X |   | se buscan a costo cero lo que no requiere de un presupuesto y se busca el apoyo de agentes externos como :<br>- Caja de Compensación Familiar - Comfanorte.<br>- ARL positiva.<br>- Aseguradora solidaria.<br>- Aportes en línea.   |
| 6.4 INFORMACIÓN, PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN | Se corrobora la difusión de los eventos de capacitación desde el correo de <a href="mailto:ofigestion@unipamplona.edu.co">ofigestion@unipamplona.edu.co</a> , lo que no garantiza la difusión masiva a toda la comunidad administrativa. |   | X | La actividad no se está ejecutando conforme lo establece el numeral 6.4.1 del PGH-25 v.01 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal.  |
| 6.5 ASISTENCIA AL EVENTO DE CAPACITACIÓN                              | No se aporta la evidencia del diligenciamiento FGH-07 "Control de Asistencia", por cuanto se manifiesta que la asistencia se está verificando con el diligenciamiento del FGH-11 o el FGH-90.  |   | X | La actividad no se está ejecutando conforme lo establece el numeral 6.5.1 del PGH-25 v.01 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal.<br><br>En el caso de las capacitaciones virtuales se diligencia un Formulario Google, que no está diseñado conforme al registro físico, que teniendo en cuenta la Nota dentro de esta actividad la asistencia puede tomarse de manera virtual siempre y cuando dicho registro mantenga iguales características que el formato físico aprobado y validado por parte del Sistema Integrado de Gestión.   |
| <b>7. EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b>          |  |   |   |   |
| 7.1 EVALUACIÓN DEL EVENTO INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN         | El FGH-11 "Evaluación del Evento de Inducción, Formación y Capacitación", se está utilizando como control de asistencia y Evaluación del Evento.   |   | X | La actividad no se está ejecutando conforme lo establece el numeral 7.1.1 del PGH-25 v.01 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal.<br><br>Para todos los eventos de formación y capacitación se debe diligenciar el FGH-11 "Evaluación del Evento de Inducción, Formación y Capacitación".<br><br>El FGH-11 "Evaluación del Evento de Inducción, Formación y Capacitación", puede ser diligenciado en digital por parte de los asistentes al evento, siempre y cuando dicho registro mantenga iguales características que el formato físico aprobado y validado por parte del Sistema Integrado de Gestión. |
| 7.2 EVALUACIÓN EVENTO DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN                     | FGH-90 "Evaluación Eficacia de la Capacitación e Inducción".   |   | X | De 21 eventos de capacitación solo 4 diligenciaron el FGH-90 "Evaluación Eficacia de la Capacitación e Inducción", convertido en Formulario Google, sin embargo, este no cumple con las especificaciones y/o características del formato físico aprobado y validado por parte del Sistema Integrado de Gestión.<br><br>Oportunidad de Mejora; revisar otras herramientas tecnológicas de evaluación de capacitaciones que permitan determinar en tiempo real la participación activa de los trabajadores y los conocimientos adquiridos, ejemplo:   |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01

Página 5 de 1

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| 7.3 EVALUACIÓN DEL EVENTO DE FORMACIÓN  | FGH-91 "Evaluación Eficacia de la Formación"   |   | X | <p><a href="https://padlet.com/">https://padlet.com/</a>; <a href="https://www.menti.com/">https://www.menti.com/</a>; <a href="https://view.genially.com/">https://view.genially.com/</a></p> <p>FGH-91 "Evaluación Eficacia de la Formación" debe ser elaborado y diligenciado únicamente por el líder que orientó la respectiva práctica.</p> <p>Los Eventos de Formación no cuentan con la respectiva evaluación.</p>  |
| 8. CERTIFICACIÓN DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN   | Certificados de Cursos   | X |   | <p>Los Eventos de capacitación y formación realizados por la Institución no superan las 8 horas requeridas para la expedición de certificados.</p> <p>Las capacitaciones y/o eventos de formación con una intensidad horaria igual o superior a ocho (8) horas, el certificado corresponde expedirlo el ente externo que impartió la capacitación.</p>   |
| <b>9. INFORME DE CAPACITACIÓN</b>   |  |   |   |  |
| 9.1 INFORME DE CAPACITACIÓN   | Informe Anual de los Eventos de Capacitación   |   | X | <p>De acuerdo a la descripción de la actividad y una vez verificado el FGH-28 "Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado", no se está contando con el lleno de los registros de cada uno de los eventos de capacitación y/o formación que permita la consolidación de la información para un completo informe de los Eventos de Capacitación y Formación realizados en la respectiva vigencia.</p> <p>Adicional se deben tener en cuenta los eventos de capacitación y/o formación desarrollados por el SG-SST y la Vicerrectoría Académica con el Programa de Desarrollo Profesoral.</p>   |
| 9.2 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PIC | Informe de la evaluación de las actividades del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias. |   | X | <p>No se evidencia la evaluación conforme lo establece la actividad 9.2 en cuanto a evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencia en sus dos componentes:</p> <p><b>a) Gestión:</b> cumplimiento de los objetivos del PIC mediante un informe anual presentado al Representante de la Alta Dirección.</p> <p><b>b) Impacto:</b> cambio en las situaciones problemáticas y en las competencias de los funcionarios, consolidado en el informe respectivo.</p>   |
| 10. REPORTE INDICADOR ANUAL   | Medición del Indicador<br>Ficha Técnica de Indicadores HAC-12<br>Acta de Reunión FAC-08                          |   | X | <p>Mediante Acta No. 001 del 23 de enero de 2024 se evidencia la medición del Indicador punto 2.2 revisión del Indicador Eficacia Evento de Capacitación y Formación anualidad 2023, indicador que evalúa el resultado promedio de los eventos de capacitación y/o formación durante la anualidad, una vez sean aplicados: (1) FGH-90 "Evaluación Eficacia de la Capacitación e Inducción y (2) FGH-91 "Evaluación Eficacia de la Formación", por parte del orientador y/o facilitador de acuerdo al desempeño de los asistentes durante el evento de capacitación y/o formación.</p> <p>De acuerdo al FGH-28 "Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado" con fecha 23/01/2023, para la vigencia 2023 se realizaron 21 eventos entre los cuales fueron 20 de capacitación y 1</p> |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01

Página 6 de 1

|                                   |  |                    |  | <p>de formación, en el Acta se describe que se realizaron 10 eventos de capacitación y 1 de formación, lo cual no corresponde con el programa y de acuerdo a las evidencias no todos presentaron la respectiva evaluación en los formatos correspondientes.</p> <p>La ficha del Indicador se identifica HAC-12, lo que hace necesario la actualización de la información documentada incluyendo procedimientos, formatos y registros de acuerdo a las últimas indicaciones por parte de la Administración del Sistema Integrado de Gestión, por cuanto se sigue manteniendo la descripción del HAC-04 y la plantilla para la elaboración de documentos ya no establece la columna de tiempo.</p> <p>Según lo dispuesto en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, los indicadores que se establezcan para la evaluación del PIC deben medir el desarrollo de cada una de las fases del mismo. Además debe tenerse en cuenta que no solo se evaluará la gestión del proceso del PIC, sino que también con el establecimiento de unos indicadores se pretende determinar el impacto que la puesta en marcha del PIC tuvo en la entidad, sus empleados y el servicio a la ciudadanía.</p>   |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
|-----------------------------------|--|--------------------|--|--|---------------------------|------------------|--------------------|---------------------|----|----|-------------------------------|----|----|---------------------|----|----|-----------------------------------|----|----|-------------------------------|----|----|-------------------------|----|----|
| 11. ARCHIVO DOCUMENTACIÓN         | Archivo físico del certificado de capacitación y/o formación en hoja de vida del participante. | X                  |  | <p>Para la respectiva verificación de la actividad se confrontaron en archivo físico del Proceso de Talento Humano las hojas de vida de los miembros activos del COPASST, teniendo como referencia la Resolución No. 913 del 31 de octubre de 2023, que declaró conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Universidad de Pamplona para el periodo 2023-2025, procediendo a verificar que de los doce miembros principales se encontrara debidamente archivado el registro físico del Certificado del Curso de 50 horas y/o 20 horas de seguridad y salud en el trabajo vigente conforme se identificaron en la evidencia digital, encontrando:</p> <table border="1" data-bbox="1206 1095 1834 1396"><thead><tr><th>Miembro COPASST 2023-2025</th><th>Registro Digital</th><th>Registro Físico HV</th></tr></thead><tbody><tr><td>Fredy Solano Ortega</td><td>NO</td><td>NO</td></tr><tr><td>Mabel Johanna Coronel Acevedo</td><td>NO</td><td>NO</td></tr><tr><td>Ruby Socorro Jaimes</td><td>NO</td><td>NO</td></tr><tr><td>Diana Carolina Villamizar Acevedo</td><td>NO</td><td>NO</td></tr><tr><td>Oscar Orlando Ortiz Rodríguez</td><td>NO</td><td>NO</td></tr><tr><td>Luis Raúl Quintero Guío</td><td>NO</td><td>NO</td></tr></tbody></table> | Miembro COPASST 2023-2025 | Registro Digital | Registro Físico HV | Fredy Solano Ortega | NO | NO | Mabel Johanna Coronel Acevedo | NO | NO | Ruby Socorro Jaimes | NO | NO | Diana Carolina Villamizar Acevedo | NO | NO | Oscar Orlando Ortiz Rodríguez | NO | NO | Luis Raúl Quintero Guío | NO | NO |
| Miembro COPASST 2023-2025         | Registro Digital   | Registro Físico HV |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Fredy Solano Ortega               | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Mabel Johanna Coronel Acevedo     | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Ruby Socorro Jaimes               | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Diana Carolina Villamizar Acevedo | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Oscar Orlando Ortiz Rodríguez     | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |
| Luis Raúl Quintero Guío           | NO   | NO                 |  |  |                           |                  |                    |                     |    |    |                               |    |    |                     |    |    |                                   |    |    |                               |    |    |                         |    |    |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

7 de 1

|                             |                 |                 |  |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|--|
| José Alexander Rubiano      | SI<br>(VIGENTE) | NO              |  |
| María Victoria Ojeda Jácome | SI<br>(VENCIDO) | NO              |  |
| Nini Johana Arias Duarte    | SI<br>(VIGENTE) | NO              |  |
| Walter Zuleta Taborda       | NO              | NO              |  |
| Maritza Constanza Gamboa    | SI<br>(VIGENTE) | SI<br>(VIGENTE) |  |
| José Ramiro Rojas           | SI<br>(VIGENTE) | NO              |  |

### FGH-28 "Programa de Capacitación y Formación al Personal Vinculado" para la vigencia 2023

| Evento   | FGH-07 Control de Asistencia  | FGH-11 Evaluación del Evento de Inducción, Formación y Capacitación | FGH-90 Evaluación Eficacia de la Capacitación e Inducción | FGH-91 Evaluación Eficacia de la Formación | Evidencia Fotográfica          | Memorias/Videos | Material de promoción y publicidad |
|--|---|---|---|--|--------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| Prevención, Detección Y Atención De Violencias Basadas En Género                         | X<br>Formulario Google  | X<br>Solo una evaluación y el participante es el mismo expositor    |   |  | X                              |                 | X                                  |
| Modelos Basados En El Trabajo En Equipo  |   |   | X<br>Formulario Google                                    |  | X                              |                 |                                    |
| Manejo De Bases De Datos   |   |   | X<br>Formulario Google                                    |  | X                              |                 | X                                  |
| Resolución De Conflictos   | X<br>Asistencia Meet  |   |   |  | X                              |                 | X                                  |
| Atención Al Cliente Interno Y Externo  |   |   |   |  | X                              |                 |                                    |
| Inducción De SG-SST Y Socialización De Las Políticas Del SG-SST Y Del Reglamento De HYSI |   |   | X<br>Formulario Google                                    |  | X                              | X               |                                    |
| Curso 50 Horas De Seguridad Y Salud En El Trabajo  |   |   |   |  |                                | X               |                                    |
| Desarrollo De Competencias Miembros De Copasst   | No se dio cumplimiento al proceso de capacitación en el 2023 para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la constitución y conformación del COPASST se efectuó en el mes de octubre.  |   |   |  |                                |                 |                                    |
| Desarrollo De Competencias Miembros Del Covila   | Las evidencias que se presentan corresponden a una campaña por parte de los miembros del comité de convivencia laboral en la Facultad de Educación, no se muestran evidencias de las otras 6 facultades. El Evento hace referencia a Capacitación a miembros del Integrantes del Convila. |   |   |  |                                |                 |                                    |
| MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD "Manejo De Residuos Químico Y Biológico"                         | X<br>FBU-43 Control de Asistencia   |   |   |  | X<br>Acta No.011<br>18/04/2023 |                 |                                    |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código FCI-31 v.01  
Página 8 de 1

|  |   |  |                        |  |   |   |  |
|--|---|--|------------------------|--|---|---|--|
|  | Individual<br>23/07/2023  |  |                        |  | Evidencia<br>Fotográfica<br>04/05/2023  |   |  |
| PREVENCIÓN RIESGO QUÍMICO "Manejo Seguro De Sustancias Químicas"                               | Presentan las mismas evidencias de la Capacitación en MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD "Manejo De Residuos Químico Y Biológico"  |  |                        |  |   |   |  |
| Riesgos Y Peligros En El Trabajo - Prevención De ATEL  |   | X  |                        |  | X   | X |  |
| Los Riesgos Eléctricos Y Su Prevención   | X<br>El Formato de Asistencia corresponde a un registro de la ARL   | X<br>El Formato de Evaluación corresponde a un registro de la ARL 4 de 12 participantes  |                        |  |   |   |  |
| Capacitación Uso, Conservación Y Mantenimiento De EPP  | X<br>El Formato de Asistencia corresponde a un registro de la ARL   | X<br>Formulario Google (Sede Pamplona)<br><br>El Formato de Evaluación corresponde a un registro de la ARL 1 de 9 participantes (Sede Villa del Rosario) | X<br>Formulario Google |  |   | X |  |
| Prevención Riesgo Biomecánico  |   |  |                        |  | X   |   |  |
| Cuidado Auditivo Y De La Voz   | Las evidencias fotográficas corresponden a una socialización del cuidado de la voz por las dependencias de la Sede Principal por parte de los Estudiantes del Programa de Fonoaudiología, no existen evidencias del apoyo con el Programa de Desarrollo Profesoral. |  |                        |  |   |   |  |
| Plan De Preparación Y Atención De Emergencia ¿Que Hacer En Caso De Una Emergencia?             | X<br>Sede Pamplona<br>16/06/2023  | X<br>Formulario Google<br>29/04/2023   |                        |  | X<br>Simulacro de Evacuación CAIMUP<br>2/10/2023<br><a href="https://www.facebook.com/profile/100064321944257/search/?q=simulacro%20de%20evacuaci%C3%B3n">https://www.facebook.com/profile/100064321944257/search/?q=simulacro%20de%20evacuaci%C3%B3n</a> |   |  |
| Capacitación Brigadas De Emergencias, primeros Auxilios, Evacuación, Contraincendios (Básico Y | X<br>Sede Pamplona<br>16/06/2023  |  |                        |  |   | X |  |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

9 de 1

| Taller)                                    | Prevención Y Manejo Del Estrés | X<br>Asistencia Teams | X<br>Formulario Google |  |  | X |  |  |  |
|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------|--|--|---|--|--|--|
| Capacitación Manejo Del Riesgo Psicosocial |                                |                       |                        | Presentan las mismas evidencias de Manejo del Estrés y Comunicación Asertiva |  |   |  |  |  |
| Las Manos Como Herramienta De Vida         |                                |                       |                        |  |  | X |  |  |  |

| Fortalezas   | Oportunidades de Mejora  |
|--|--|
| <p>A través de los Programas de Capacitación y Formación, se fortalecen habilidades y conocimientos específicos, orientando a los trabajadores como enfrentar contratiempos, resolución de problemas y contingencias, superar obstáculos, mejorar el trabajo en equipo, mantener una comunicación efectiva y asertiva, aumentar el liderazgo, la adaptación al cambio y la inteligencia emocional, impulsando la innovación y la eficiencia de los procesos administrativos en la institución.</p> <p>Se cumplen objetivos como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Crecimiento Personal</li><li>Fortalecimiento del perfil profesional del trabajador</li><li>Mejorar Habilidades en temas específicos</li><li>Incremento en la productividad</li><li>Prevención de accidentes, incidentes o enfermedades laborales</li><li>Satisfacción de las partes interesadas</li></ul> <p>Uso de tecnologías y plataformas virtuales que facilitan la enseñanza – aprendizaje y la participación activa de los servidores públicos de las diferentes sedes de la institución.</p> <p>Los Programas de capacitación y temáticas a abordar se priorizan con la participación activa de los procesos y sus colaboradores.</p> | <p>Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de las prácticas laborales. La transformación digital requiere de profesionales capacitados para el correcto uso de las herramientas tecnológicas.</p> <p>Tener en cuenta al momento de la Planificación de los programas de capacitación el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, el cual se solicita y evalúa el diseño y aplicación de programas de inducción, capacitación, adiestramiento, actualización en temáticas relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Gestión preventiva de conflictos de interés.</li><li>✓ Aprendizaje por Competencias para mejores prácticas.</li><li>✓ Buenas prácticas en la aplicación de los procesos de la gestión documental.</li><li>✓ Aseguramiento de la Calidad.</li><li>✓ Integridad Pública.</li><li>✓ Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública (Ley 2016 de 2020).</li></ul> <p>De acuerdo al Título 9 Capacitación del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública,</p> |



## Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

10 de 1

|  |  |
|--|--|
| <p>Contar con servidores públicos capacitados y competentes laboralmente para el desarrollo de sus actividades diarias, que aportan a la mejora continua de los procesos y la sana convivencia laboral, articulando con una cultura organizacional en beneficio de las partes interesadas internas y externas de la Institución.</p> | <p><b>ARTÍCULO 2.2.9.1</b> Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</p> <p>Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.</p> <p>Desarrollar programas de capacitación integrales que incluyan temáticas para dar cumplimiento a directrices y normas que regulan los planes de capacitación en las entidades públicas, incluyendo requisitos de conocimiento y práctica en SST necesarios para sus trabajadores (Decreto 1072 de 2015, Decreto 1655 de 2015, Decreto 1083 de 2015), actividades orientadas a la prevención del riesgo de las enfermedades laborales y su intervención oportuna para evitar el agravamiento de enfermedades laborales y de las patologías causadas por la labor administrativa y docente, principalmente en trastornos de la voz, musculoesqueléticos, psicosociales, riesgo cardiovascular entre otras.</p> <p>Gestionar los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Evaluar el aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos del personal administrativo y docente.</p> |
|--|--|

### Recomendaciones:

- Véase las oportunidades de mejora como iniciativas para la mejora de aquellos aspectos en los que se pueden trabajar para



## Informe de Auditoría Interna Específica

|        |             |
|--------|-------------|
| Código | FCI-31 v.01 |
| Página | 11 de 1     |

incrementar la eficacia, eficiencia y satisfacción de los trabajadores en el ambiente y clima laboral, la optimización de procesos y el incremento de mejores prácticas para el cumplimiento de los objetivos deseados en los Planes de Capacitación y Formación Institucionales, acciones a consolidar en el Plan de Gestión del Cambio y Mejora Continua.

- Revisar la información documentada y utilizar los registros (formatos) conforme están establecidos y aprobados por la administración del Sistema Integrado de Gestión, dado el caso del acta de reunión del 13/01/2023 donde se incluyen evidencias fotográficas del evento Inducción de SG-SST y Socialización de las Políticas del SG-SST y del Reglamento de HYSI, se encuentran evidencias de eventos posteriores a la fecha del acta como son los meses de febrero y marzo. De recurrir al formato de Acta de Reunión para dejar evidencia de la realización de un evento este debe mantener las mismas características y especificaciones que el formato físico aprobado y validado por parte del SIG sin realizar cambios a los campos y columnas y deberá corresponder al día y hora de la realización de la actividad.
- En el caso de realizar varias sesiones de una misma capacitación cada evento por separado deberá tener sus respectivas evidencias de acuerdo a las fechas de realización y los participantes. Las Brigadas que se realizaron en diferentes fecha cada uno debería tener sus respectivos soportes de evidencias (Asistencia, Temática socializada, Evaluación de la Capacitación y de la Formación, Evidencias Fotográficas y las demás que se requieran para demostrar su cumplimiento)
- Para el caso del Curso en SST de 50 y 20 horas por superar su intensidad horaria de 8 horas, los respectivos certificados deberán reposar en hoja de vida del participante en especial de aquellos miembros de los Comités como COPASST/COVILA/PESV/BRIGADAS, y así mismo, otros cursos y/o capacitaciones relacionados con las roles, funciones y responsabilidades que conlleva el participar en cada uno de estos comités.
- En las evidencias de la Capacitación de Comunicación Asertiva se presenta un Control de Asistencia que no tiene fecha, y dentro del Programa de Capacitación no se encuentra planificada.
- Incluir programas de inducción y de reinducción.

### Conclusiones:

- El proceso de Gestión del Talento Humano deberá elaborar el Plan de Acciones Correctivas para aquellas actividades no conformes. Si los hallazgos son compartidos con otros procesos o dependencias, el proceso auditado deberá coordinar para el levantamiento de un (1) solo plan de acciones correctivas y deberá garantizar que se cumpla lo propuesto a través de reuniones de seguimiento. Por lo tanto, el auditor solo solicitará el seguimiento o avance al proceso auditado.

Elaborado por:

Maritza Constanza Gamboa

Auditor Interno – Oficina de Control Interno de Gestión

Aprobado por:

Yessica Yovanna Márquez Amaya  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión