

 El conocimiento es de todos	Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACION	CODIGO: E201PR01F01
			Versión: 00
			Fecha: 2020-02-10
			Página 1 de 9

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE AUDITORÍA

TIPO DE INFORME

Preliminar

 Definitivo

AUDITORIA PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA (ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES)

AÑO	AUDITORÍA, SEGUIMIENTO, O EVALUACIÓN No.	PROCESO, PROCEDIMIENTO O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE
2020	A08	Procesos de Selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral y Provisión Transitoria de empleos de Carrera Administrativa	Talento Humano

PERIODO AUDITADO O EVALUADO	FECHA INFORME PRELIMINAR	FECHA INFORME DEFINITIVO
01-30-2019 al 30-08-2020	05/11/2020	19-11-2020

Informe elaborado por:
 Paola Andrea Rodríguez González
Oficina de Control Interno

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. METODOLOGÍA.....	3
4. MUESTRA.....	3
5. RIESGOS EVALUADOS.....	5
6. RESULTADOS DE AUDITORIA.....	6
6.1. FORTALEZAS	6
6.2. HALLAZGOS.....	7
6.3. OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	8
7. PLAN DE MEJORAMIENTO	9


INTRODUCCION

La presente auditoría se adelantó con el propósito de dar cumplimiento a la Circular Externa No.0010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto del el cumplimiento de requisitos legales en los procesos de Selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral y Provisión Transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales)

Se aplicaron metodologías de auditoría que permitieron hacer un análisis objetivo de la muestra obtenida de las vinculaciones realizadas en el periodo evaluado y las evaluaciones de desempeño, cuyos documentos digitales fueron remitidos a través de correo electrónico y las hojas de vida fueron revisadas en físico en el Ministerio.

Las hojas de vida fueron revisadas de acuerdo al procedimiento interno de Selección y Vinculación de Personal y Procedimiento de Encargos y Provisionales, junto con el Manual de condiciones para verificar la coincidencia con los requisitos establecidos; frente a las Evaluaciones de Desempeño, se verificaron las evaluaciones cargadas en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, así mismo se solicitaron a los evaluados las evidencias que soportaron las evaluaciones.

Por último, se establecen oportunidades de mejora que pueden fortalecer los controles y las actividades que se adelantan para lograr alcanzar de mejor manera el objetivo del proceso auditado.

 El conocimiento es de todos Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 3 de 9

1. OBJETIVO

El objetivo propuesto para el desarrollo de la presente **Auditoria** apunta a:

Verificar el cumplimiento de requisitos legales en los procesos de Selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral y Provisión Transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales)

2. ALCANCE

El Alcance de la Auditoria, es de los nombramientos y encargos realizados desde el 01 de septiembre de 2019 hasta el 30 de agosto de 2020, y por último indicarnos donde se puede hacer la revisión del cumplimiento de requisitos para cada uno de los cargos que se posesionaron las evaluaciones de desempeño por favor remitirnos las evaluaciones realizadas entre el 01 de septiembre de 2019 hasta el 30 de agosto de 2020.

3. METODOLOGÍA

La Metodología empleada para desarrollar la presente Auditoria se soporta en la verificación y análisis de documentos y registros virtuales remitidos por Talento Humano, los soportes del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, revisión hojas de vida en físico y de manera digital, entrevistas a el personal encargado de Talento Humano.


4. MUESTRA

La Muestra empleada para desarrollar la presente Auditoria se fundamenta en:

- **Nombramientos:**

De acuerdo, a lista de nombramientos dentro del alcance la auditoría, que fue remitida mediante correo electrónico el 23 de septiembre de 2020 por Talento Humano, el universo era de 143 funcionarios, de los cuales se procedió a escoger un porcentaje de acuerdo al tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción), para finalmente tomar una muestra aleatoria simple de 31 funcionarios que equivalen al 21%.

1. COPETE VILLA ANTONIO JULIO
2. BANGUERA HINESTROZA EULALIA
3. AMAYA CUARTAS NATALIA
4. LUNA TAPIA ARTURO LUIS
5. OCAMPO DURAN CLARA BEATRIZ
6. CASAS MORENO YADIRA

 El conocimiento es de todos Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 4 de 9

7. LUNA HALABY JULIA ROSA
8. CAMBINDO VALENCIA YARA LOHENDY
9. HANGGI VALOYES OMAR ENRIQUE
10. MARTINEZ LEÓN SANDRA LILIANA
11. MORENO MENA YUDY SAMIRA
12. SERRANO QUEVEDO ADRIANA PAOLA
13. NIETO ENCISO LUIS HERNANDO
14. CAMELO CASTILLO CARLOS ENRIQUE
15. ASECIO BERMUDEZ NURIA JOHANNA
16. GUERRA SANDRA CECILIA
17. OJEDA PAPAGAYO YESID
18. PARRA PIRAZAN JORGE HUMBERTO
19. TOBAR CARRIZOSA MIGUEL RAFAEL
20. TINJACA ESPINEL CLAUDIA PATRICIA
21. MARTINEZ MANTILLA JUAN CARLOS
22. DUQUE ORTIZ DEYANIRA
23. BONILLA RAMIREZ ANGELA PATRICIA
24. VIAFARA ORDOÑEZ CLAUDIA MARCELA
25. CARBALLIDO MIER LISETH DAYANA
26. CHAMATH PALACIOS OSCAR ALONSO
27. LUGO MORALES FAIZULY
28. PALACIOS HURTADO DAYAN
29. OTALORA GUERRERO IVONE ANDREA
30. PERDOMO RAMIREZ JUAN DAVID
31. CABEZAS DELGADO MARÍA CAMILA

- Evaluaciones de desempeño:

De acuerdo, a lista de evaluados remitida dentro del alcance la auditoría, que fue enviada mediante correo electrónico el 23 de septiembre de 2020 por Talento Humano, el universo era de 92 funcionarios, de los cuales se procedió a escoger un porcentaje de acuerdo al tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción), para finalmente tomar una muestra aleatoria simple de 19 funcionarios que equivalen al 20%.

1. LILIA SEGURA ACEVEDO
2. MARIA YOLANDA GARCIA MELO
3. DEYANIRA DUQUE ORTIZ
4. JULIO ERNESTO VACA VACA
5. OMAR FIGUEROA MELGAREJO
6. REINALDO ALFONSO CASTILLO RODRIGUEZ
7. CLAUDIA PATRICIA GUERRERO MURCIA
8. ADRIANA PAOLA SERRANO QUEVEDO
9. CATHERINE BALLESTEROS GOMEZ

10. OMAR ENRIQUE HANGGI VALOYES
11. MONICA YANETH CONSTANTE LARA
12. YARA LOHENDY CAMBINDO VALENCIA
13. EULALIA ALZATE QUINTERO
14. OSCAR ALONSO CHAMATH PALACIOS
15. IRMA JIMENEZ CAÑON
16. SANDRA MILENA VELASCO RUA
17. DANIEL FERNANDO PINILLA MONTAÑEZ
18. HILDA PATRICIA GUIOTH MARTINEZ
19. ANDRES ALONSO BONILLA BUITRAGO

5. RIESGOS EVALUADOS

En el marco de los objetivos y el alcance establecido para esta Auditoria, Seguimiento o Evaluación, se evalúan los riesgos actuales establecidos en el Mapa de Riesgos vigente y los riesgos potenciales identificados, que pueden afectar los resultados institucionales.


Al respecto se encontró que actualmente existen un (1) riesgo identificado en el Proceso Gestión de Talento Humano que esta relacionado con el objetivo de la auditoria, el cual se relacionan en la siguiente tabla:

PROCESO	RIESGOS ACTUALES DEL PROCEDIMIENTO
Gestión de Talento Humano	R6-2020 Posibilidad de vincular personal sin cumplir el perfil del cargo

Este riesgo tiene establecido controles entre los cuales se mencionan:

- Publicación de la hoja de vida en pagina web tanto de Presidencia como de la Entidad para el caso de los cargos de libre nombramiento y remoción.
- Verificación de los requisitos y perfil de cargo del contratista por parte del supervisor y del área de contratación, de acuerdo a puntos de control definidos en el Procedimiento de Selección y vinculación de personal - A201PR01
- Puntos de control definidos en el procedimiento Selección y vinculación de personal - A201PR01
- Presentación de pruebas de competencias ante el DAFP
- Perfiles de los cargos definidos en el manual específico de funciones y competencias laborales

Los controles establecidos dentro del procedimiento de Selección y vinculación de personal - A201PR01, no garantiza que los documentos presentados sobre todo en el caso de las certificaciones laborales expedidas en el exterior cumplan con los requisitos legales establecidos para poder ser validadas, si bien es cierto en el procedimiento dice que deben recibirse con sus funciones y/o obligaciones, las mismas tienen una serie de formalismos que

 <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> El conocimiento es de todos </div> <div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> Minciencias </div> </div>	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 6 de 9

deben cumplir para poder usarse como experiencia laboral y más aún si se exige experiencia profesional relacionada.

Adicionalmente para el riesgo R6-2020, se evidencia su materialización con el Hallazgo No. 3 que hace parte del presente informe.

6. RESULTADOS DE AUDITORIA

Se presenta inicialmente una descripción de los resultados generales:

- Vinculaciones:

Se hizo revisión de las hojas de vida versus los requisitos requeridos para ostentar los cargos en los que se vinculaban de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones que operaba en el momento del nombramiento, de las 31 hojas de vida revisadas, se encontró únicamente una inconsistencia relacionada con la validación de una certificación laboral expedida en el exterior, de resto cumplían en cada uno de los casos tanto con los títulos educativos como con el tiempo requerido para ostentar el cargo.

- Evaluaciones del desempeño:


Se validó a través de la plataforma Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, el cargue de los compromisos firmados para la vigencia del 2020, el cargue de las evaluaciones semestrales y anuales de los funcionarios que fueron objeto de la muestra (19 funcionarios), también se revisaron las evidencias que soportan las evaluaciones y que se enlistan en el aplicativo, adicional a esto, y debido a que por la cantidad de información no se encuentran cargados los documentos, se escogió aleatoriamente a seis (6) funcionarios para solicitar las evidencias documentales que fueron presentadas, para lo cual cada uno dio respuesta remitiendo la información solicitada.

6.1 FORTALEZAS

Acompañamiento constante a los evaluadores y evaluados por parte del grupo de Talento Humano debido al cambio en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral con el propósito de cargar nuevamente las evaluaciones, los compromisos pactados y las correspondientes evidencias.

Control establecido en el envío de las evaluaciones de desempeño firmadas por los evaluados y los evaluadores a la persona encargada en el grupo de Talento Humano.

Cumplimiento de las normas de archivo relacionadas con las hojas de vida de los funcionarios que fueron revisadas.

 El conocimiento es de todos Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 7 de 9

6.2 HALLAZGOS

HALLAZGO No. 1: No se cumple con los requisitos legales exigidos para validar las certificaciones expedidas en el exterior.


El funcionario Luis Arturo Luna Tapia, esta vinculado por libre nombramiento y remoción al cargo de Gestor en Ciencia y Tecnología 0153 – 13, se vinculó a través de la Resolución No. 0128 del 06 de febrero de 2019, por cuanto el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales que operaba en el momento era la Resolución 1182 de 2016 que indicaba como requisitos, título profesional, posgrado en especialización y 36 meses de experiencia profesional relacionada.

Dentro del expediente que reposa en el Ministerio, se revisó la hoja de vida de la Función Pública, el formato de Verificación de estudios, experiencia y conocimientos Código: A101PR01F01 y los documentos presentados como sustento de la experiencia.

1. En la hoja de vida de la función pública presentada, se relacionan ocho (8) instituciones en las que ha laborado, sin embargo solo se encuentran documentadas tres (3) de ellas.
2. En el formato de Verificación de estudios, experiencia y conocimientos Código: A101PR01F01, se relacionan las tres certificaciones que suman 36, 14 meses.
3. Los siguientes documentos que acreditaban su experiencia profesional relacionada:
 - De la secretaria de educación departamental de Sucre desde el 22 de junio de 2010 al 14 de diciembre de 2010, 5 meses y 8 días.
 - De la Secretaria de educación departamental de Sucre desde el 11 de enero de 2011 al 01 de junio de 2011, 4 meses y 7 días.
 - De la University of Tennessee Science Center del 01 de diciembre de 2016 al 31 de diciembre de 2018, 25 meses y 5 días.

Respecto de la certificación expedida por University of Tennessee Science Center, se precisa que en principio la certificación no tiene fecha de expedición, adicionalmente de acuerdo a la Resolución 3269 de 2016, este documento para ser validado en Colombia debe estar legalizado, apostillado y traducido oficialmente al castellano, situación que no se vio reflejada en la certificación emitida.

Por último y en uso de traductores básicos, se identificó que en la certificación se menciona como las funciones que desempeñaba en el tiempo laborado “Clinical Pharmacy” que significa farmacia clínica, sin embargo, para este caso la experiencia profesional que se requiere debe estar relacionada con las funciones del Manual, y este tipo de enunciados no se describe de tal manera que se valide y equipare la experiencia de acuerdo a las funciones establecidas.

 El conocimiento es de todos Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 8 de 9

Respecto de la Resolución 0089 del 30 de enero de 2020, que realiza el nombramiento en el cargo de Gestor en Ciencia y Tecnología 0153 – 13, de acuerdo a la Resolución 0008 de 2019 que establece los requisitos (título profesional, posgrado en especialización y 36 meses de experiencia profesional relacionada), pudo haberse sumado el tiempo laborado desde el la vinculación del 06 de febrero de 2019, es decir 12 meses aproximadamente, sin embargo no cumpliría con los requisitos exigidos para ostentar el cargo debido a que con la documentación presentada, solo sumaba 9 meses y 15 días.

Hallazgo No. 2: No se cumple con los requisitos establecidos para ostentar el cargo.

De acuerdo a lo evidenciado en el Hallazgo No. 2, se precisa que el funcionario no cumplía con los requisitos exigidos de experiencia para ostentar el cargo en ninguna de las dos vinculaciones realizadas en el año 2019 y 2020.


Lo anterior debido a que solo se encontraron documentadas tres certificaciones laborales que sumaban exactamente los 36 meses requeridos de acuerdo al cargo de Gestor en Ciencia y Tecnología 0153 – 13:

1. De la secretaria de educación departamental de Sucre desde el 22 de junio de 2010 al 14 de diciembre de 2010, 5 meses y 8 días.
2. De la Secretaria de educación departamental de Sucre desde el 11 de enero de 2011 al 01 de junio de 2011, 4 meses y 7 días.
3. De la University of Tennessee Science Center del 01 de diciembre de 2016 al 31 de diciembre de 2018, 25 meses y 5 días.

Debido a que la tercera certificación no cumplía con los requisitos exigidos legalmente para que la misma fuera validada en Colombia y las funciones mencioandas no se relacionan con las exigidas en el Manual de funciones, no puede sumarse el tiempo que se certificaba, es decir serían 25 meses menos a la suma inicialmente hecha, así las cosas solo sumaría 9 meses de experiencia relacionada debidamente documentada y certificada.

6.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA

1. Documentar la justificación para los casos en que se genera de manera extemporanea la evaluación de desempeño.
2. Establecer en el procedimiento A201PR01 Selección y vinculación de personal V00, cuales son los requisitos y formalidades que deben tener las certificaciones laborales presentadas al momento de la vinculación, tanto para las que son expedidas en Colombia y en el exterior.

 El conocimiento es de todos Minciencias	INFORME DE AUDITORÍA, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	E201PR01F01
		Versión: 00
		Fecha: 2020-02-10
		Página 9 de 9

7. PLAN DE MEJORAMIENTO

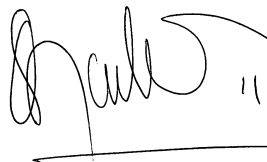
Con base en este informe definitivo, se solicita a la Talento Humano como dependencia responsable, que elabore un Plan de Mejoramiento, en el formato adjunto, que dé solución a los hallazgos identificados y a las oportunidades de mejora que considere pertinente y sea remitido a la Oficina de Control Interno para su aprobación, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo del presente informe.

Se recuerda que las acciones del Plan de Mejoramiento deben ser preventivas y/o correctivas, según el caso y requieren ser formuladas de manera efectiva para subsanar las debilidades encontradas, cuyas actividades no deben ser superiores a un año a partir de la suscripción del Plan en la Oficina de Control Interno.

Igualmente es necesario tener en cuenta que si en la ejecución de las acciones de mejora que se propongan se requiere la participación y responsabilidad de otras dependencias, la dependencia responsable del proceso auditado deberá coordinar con dichas dependencias la elaboración del Plan de Mejoramiento, antes de la presentación del Plan a la OCI.



PAOLA RODRIGUEZ GONZALEZ
AUDITORA OFICINA DE CONTROL INTERNO



GUILLERMO ALBA CARDENAS
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO