

Auditoría

Identificador del reporte: SEAUD01

General**Identificador:**

U.ASIGA.08.007.003

Título:

Gestión de Talento Humano

Categoría de auditoría:

1ra Combinada - 1ra Combinada SIGA

Tipo de auditoría:

1ª Parte

Situación:

Finalizado

Grupo responsable:

Adm - Adm

Requisito de referencia

Tipo	Identificador	Nombre	Revisión
Normas - Normas	ISO 14001:2015	Sistema de Gestión Ambiental	1
Normas - Normas	NTC-ISO 9001:2015	SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD - REQUISITOS	02
Normas - Normas	Seguridad de la Información	Seguridad de la Información	00

Total de registros: 3**Objetivo:**

OBJETIVO AUDITORIA INTERNA SGC: Verificar y determinar la conformidad de los procesos con los requisitos aplicables de la norma ISO 9001:2015.

OBJETIVO AUDITORIA INTERNA SGA: Verificar la toma de conciencia de la política y objetivos ambientales

OBJETIVO AUDITORIA INTERNA SGSI: Verificar la apropiación de la política de seguridad de la información

Descripción:

ALCANCE AUDITORIA INTERNA SGC, SGA Y SGSI: Aplica a los procesos definidos en el presente programa de auditoria interna. Para las sedes Nivel Nacional, Bogota, Orinoquia, Tumaco

Atributo

Atributo	Valor
Sede	Único
Código sede ext	U
Macroproceso	08. Gestión del Talento Humano
Proceso	007. Gestión del Talento Humano
Tipo de Auditoria	Auditoria Interna Ordinaria
Vigencia Auditoria	2020
Nombre Área	
Código Área	
Sistema de Gestión	Sistema Integrado de Gestión Academico, Administrativo y Ambiental
AU Sistema Auditor	Sistema de Gestión Académico, Administrativo, Ambiental

Total de registros: 10**Planificación****Planificado:**

25/08/2020 - 27/08/2020

Real:

04/09/2020 - 04/09/2020

Ejecución**Planificado:**

27/08/2020 - 09/10/2020

Real:

21/09/2020 - 09/10/2020

Alcance**Área**

Identificador	Nombre
B.DP	B.Dirección de Personal Académico y Administrativo
N-DNPAA	N.Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo
O	Sede Orinoquia
T	Sede Tumaco

Total de registros: 4**Entrevistado**

Matrícula	Nombre	Área	Función
	MARLON HUMBERTO ROJAS LUNA	Director Nacional de Personal Académico y Administrativo	NIVEL NACIONAL
	ALBA LUCIA MARIN ZULUAGA	DIRECTORA DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	SEDE BOGOTÁ
	AMANDA LUCÍA MORA MARTÍNEZ	DIRECTORA DE SEDE TUMACO	SEDE TUMACO
	FREDY ENRIQUE ESPINOSA MUÑOZ	Jefe Unidad de Gestión Integral	SEDE ORINOQUÍA

Total de registros: 4**Auditor****Unidad de negocio auditora:**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

L	C	Matrícula	Nombre	Área	Función
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	bebarbosag	Beatriz Estella Barbosa Gomez	N.Vicerrectoría de Investigación	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	79424242	Francisco Adolfo Pedreros Torres	B.División de Bibliotecas	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	79807234	Helbert Javier Leon Suarez	B.División de Vigilancia y Seguridad	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52262943	Helena Ospina Cabrera	N.Gerencia Nacional Unidad de Servicios de Salud - Unisalud	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51857417	Jannette Mejia Prieto	B.Facultad de Medicina	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1019070748	Jiseth Moncaleano Cabrera	N.Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo	Responsable Registro de Información
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52836231	Johanna Castiblanco Puentes	N.Vicerrectoría de Investigación	Responsable Registro de

L	C	Matrícula	Nombre	Área	Función
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52205496	Sandra Bibiana Garcia Castro	N.Vicerrectoría de Investigación	Información Responsable Registro de Información

L = Líder C = Capacitación

Total de registros: 8

Evaluación de auditoría

Identificador del reporte: SEAUD08

Requisito de referencia: Seguridad de la Información - Seguridad de la Información

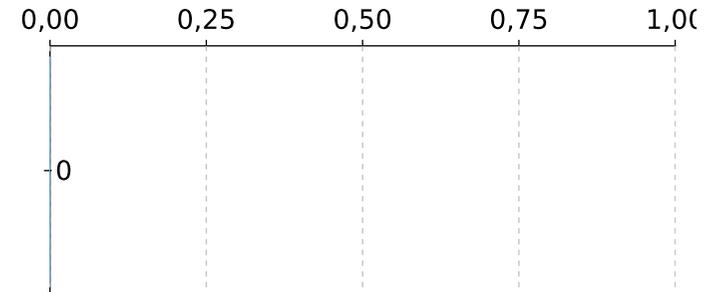
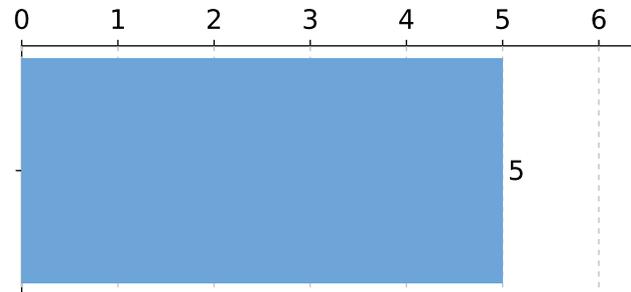
Requisito de referencia	Revisión	Valor	% C
Seguridad de la Información - Seguridad de la Información	00	100,00	100,00
Requisito de orientación de primer nivel		Valor	% C

Nivel de conformidad

Cantidad de requisitos por nivel de conformidad

Cantidad de ocurrencias por nivel de conformidad

★ Conforme



Detalle de los requisitos

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
1 - ¿Conoce la política de seguridad de la información?	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	1
Evidencia de auditoría					
Nivel Nacional					
C: Se evidencia que conoce claramente la política de seguridad de la información, tomaron capacitación por la oficina DNTIC en el año 2019 y se divulga través de la página web.					
Sede Orinoquía					
C: Conocen la política de seguridad de la información y saben dónde pueden consultarla					
Sede Bogotá					

Detalle de los requisitos

C: Se evidencia la aplicación de controles de seguridad para el manejo de los sistemas de información

Sede Tumaco

C: Se conoce la política y los objetivos establecidos en la misma. Se ha centrado el trabajo en desarrollar el objetivo 4.

Conclusión Institucional

C: Se evidenció tanto el conocimiento de la política de seguridad de la información como la implementación de algunas medidas a nivel de proceso para garantizarla

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
2 - ¿Qué información identifica usted que deba ser preservada en los procesos que usted gestiona? Evidencia de auditoría Nivel Nacional C: Mediante esta actualización se posibilita la implementación de diferentes servicios en línea, iniciando por la actualización de hoja de vida, consulta de comprobantes de pago y certificado de ingresos y retenciones, generación de certificados laborales y para promoción, consulta y diligenciamiento de programa de trabajo académico y del informe anual de actividades, y se proyecta nuevos servicios y gestión de trámites lo que reduce los trámites asociados a la gestión del talento humano. Sede Orinoquía C: Tienen pleno conocimiento de la importancia de salvaguardar los datos personales de los funcionarios. Este proceso en particular gestiona información sensible de todo el personal vinculado a la Universidad y gestionan el acceso a través de sus sistemas de información. Sede Bogotá C: El manejo de las historias laborales se hace en un espacio cerrado de uso restringido, para préstamo se surte un protocolo estricto Sede Tumaco C: se observa como evidencia el uso de carpetas compartidas siguiendo los protocolos en DRIVE Conclusión Institucional C: Tienen plenamente identificada la información que manejan que debe ser de carácter reservado e implementan medidas tanto a nivel de aplicativos como en físico para controlar y restringir el acceso a esta información	 Conforme	1,00	100,00	100,00	2

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
3 - ¿Qué mecanismos utiliza para la preservación y seguridad de la información? Evidencia de auditoría Nivel Nacional	 Conforme	1,00	100,00	100,00	3

C: Se evidencia que el proceso y sus áreas adscritas cuentan cada una de ellas con sus propios archivos físicos y digitales administrados por personal competente, con una infraestructura segura tanto física como digital.

Sede Orinoquía

C: La información está preservada en el sistema de Información SARA desde el cual cada uno de los funcionarios según su rol y su vínculo con la universidad puede acceder a consultar la información relacionada con su hoja de vida, su nivel de endeudamiento, su comprobante de pago y generar su certificado laboral. Todo esto ligado a la contraseña personal de su correo electrónico.

Sede Bogotá

C: Mesa de ayuda SARA maneja las contraseñas, se hace migración de la información a servidores dispuestos, desde la División de Personal Activo hace backups de la información mediante CD mínimo una vez al mes, en este momento se hace backup diario.

Sede Tumaco

C: se ha promovido hacer uso de los medios digitales para centralizar la información se emitió la circular 5 de la secretaria de sede en donde se evidencia la aplicación de la política de seguridad de la información

Conclusión Institucional

C: Gestionan y actualizan permanentemente los protocolos de acceso al sistema de información SARA, de igual manera realizan backups de la información regularmente.

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
4 - ¿Sabe cómo alertar frente a presunción (sospecha), daño a la información a la infraestructura de tecnología informática, o la violación a las políticas de seguridad o cualquier situación que ponga en peligro la información institucional? Evidencia de auditoría Sede Orinoquía C: Elevan todos los incidentes al Nivel Nacional para remitir a la instancia correspondiente Sede Tumaco C: desde la OTIC de la sede se realizado una capacitación sobre este tema Conclusión Institucional C: Son conscientes del manejo de los protocolos de seguridad de la información y participan en capacitaciones con la OTIC sobre la gestión de las ocurrencias sobre este tema.	Conforme	1,00	100,00	100,00	4

Detalle de los requisitos

<p>Requisito 5 - ¿Qué aplicaciones o herramientas (software) tecnológicas utiliza en el desarrollo de su proceso? Evidencia de auditoría Sede Orinoquía C: Sistema de SARA - Google Drive - Office - Gmail Sede Bogotá: C: Sistema de SARA - Google Drive - Office - Gmail Conclusión Institucional: C: Sistema de SARA - Google Drive - Office - Gmail</p>	<p>★ Nivel de conformidad Conforme</p>	<p>Peso 1,00</p>	<p>Valor 100,00</p>	<p>% C 100,00</p>	<p>Requisito base 5</p>
---	---	-----------------------------	--------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Requisito de referencia: ISO 14001:2015 - Sistema de Gestión Ambiental

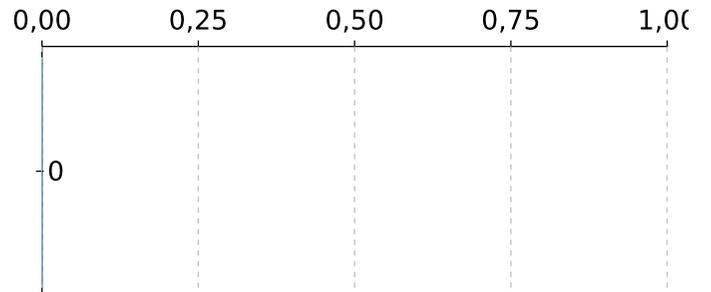
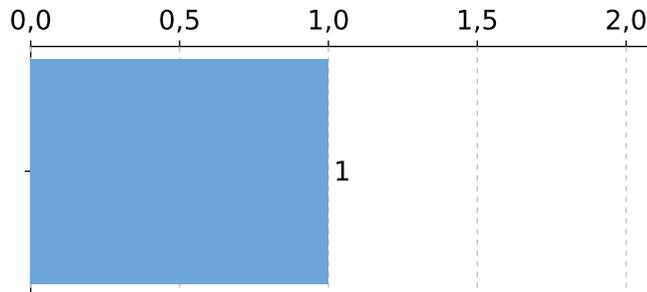
Requisito de referencia	Revisión	Valor	% C
ISO 14001:2015 - Sistema de Gestión Ambiental	1	--	--
Requisito de orientación de primer nivel		Valor	% C
7 - SOPORTE		100,00	100,00

Nivel de conformidad

Cantidad de requisitos por nivel de conformidad

Cantidad de ocurrencias por nivel de conformidad

★ Conforme



Detalle de los requisitos

Detalle de los requisitos

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7 - SOPORTE		0,00	100,00	100,00	7

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7.3 - TOMA DE CONCIENCIA	 Nivel de conformidad	1,00	100,00	100,00	7.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Mediante la entrevista realizada al equipo de trabajo, se evidencia conocen la política de gestión ambiental, se encuentra publicada en su página web y han implementado planes para controlar el uso del papel principalmente, como consta mediante circular 04 de 2016, la cual sigue vigente. El líder del proceso se encarga de que el equipo tome conciencia sobre la gestión ambiental.

Sede Orinoquía:

C: Son plenamente conscientes de la importancia de la gestión ambiental en la sede, la cual tiene un fuerte componente agrícola y pecuario. Desde el proceso de gestión de talento humano, conocen las medidas administrativas implementadas desde la oficina de gestión ambiental y promueven su aplicación. Igualmente conocen las iniciativas gubernamentales para la región las cuales son implementadas por Corporinoquia quien es la autoridad ambiental y administradora de los recursos naturales en la región.

Sede Bogotá

C: Participan en capacitación mediante el curso de gestión ambiental, se tiene apoyo con grupos ocupacionales en gestión ambiental, ajuste en el manual de funciones incluyendo actividades de apoyo a la gestión ambiental, se ha propugnado por el uso de medios electrónicos y reducción drástica del uso del papel.

Sede Tumaco

C: Se realizan campañas ambientales deben ser muy fuertes y con alto impacto a toda la comunidad. Se observan como ejemplo piezas graficas de la campana YO CUIDO MI UN

Se hizo proyecto de voluntariado ambiental para que se impacte también a la comunidad

La toma de conciencia se realiza en el día a día y el trabajo no ha sido fácil en particular con la población estudiantil de los primeros semestres puesto que el impacto de unas malas prácticas ambientales es para todos los procesos e inclusive para los costos.

Se cubre a todo el personal para lograr conciencia ambiental desde el nivel directivo y operativo y que se articule con todos los procesos.

Conclusión Institucional

C: El proceso participa activamente tanto en las actividades propuestas desde la oficina de gestión ambiental como en la difusión de la información relacionada. Se evidencia conocimiento y compromiso con la gestión ambiental y las medidas tanto internas como externas que aplican al proceso sobre esta gestión

Requisito de referencia: NTC-ISO 9001:2015 - SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD - REQUISITOS

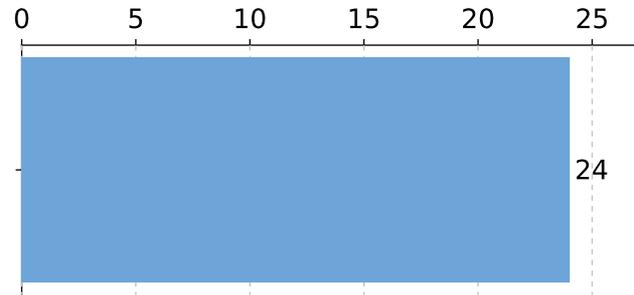
Requisito de referencia	Revisión	Valor	% C
NTC-ISO 9001:2015 - SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD - REQUISITOS	02	--	--
Requisito de orientación de primer nivel		Valor	% C
4. - CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN		100,00	100,00
5. - LIDERAZGO		100,00	100,00
5.1 - LIDERAZGO Y COMPROMISO		100,00	100,00
6. - PLANIFICACIÓN		100,00	100,00
7. - APOYO		100,00	100,00
7.1 - RECURSOS		100,00	100,00
7.5 - INFORMACIÓN DOCUMENTADA		100,00	100,00
7.5.3 - Control de la información documentada		100,00	100,00
8. - OPERACIÓN		100,00	100,00
9. - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		--	--
9.1 - SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN		100,00	100,00
9.3 - REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN		100,00	100,00
10. - MEJORA		100,00	100,00

Nivel de conformidad

Cantidad de requisitos por nivel de conformidad

Cantidad de ocurrencias por nivel de conformidad

★ Conforme



Detalle de los requisitos

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
4. - CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN		0,00	100,00	100,00	4.
4.1 - COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	4.1
Evidencia de auditoría Nivel Nacional c: Se evidencia la elaboración del plan estratégico de Gestión de Talento Humano, en donde se señala su alcance, objetivos, diagnóstico, desarrollo de las estrategias y la utilización de herramientas para su planeación como son el manual de funciones, indicadores y los riesgos. A través de ese plan se definen las líneas de acción que definen sus planes de mejoramiento (desarrollados en proyectos y prácticas de gestión administrativa) para el fortalecimiento de los procesos, los objetivos misionales y sus objetivos estratégicos. Se evidencia que tienen una visión clara de la dirección estratégica, los objetivos y la cultura organizacional, en donde se consideran los problemas internos y externos que pueden impactar en los objetivos y planificación del sistema de Gestión de Calidad, demostrados en la Matriz DOFA diligenciada en formato U.FT.15.001.030, año 2020.					
4.2 - COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	4.2
Evidencia de auditoría Nivel Nacional					

C: El proceso de GTH viene implementando de manera permanente la encuesta de satisfacción del usuario en el nivel nacional y en las sedes de la Universidad, se evidencia la encuesta del año 2019, en donde se demuestra que los usuarios perciben que los servicios otorgados desde el Nivel Nacional cumplen sus expectativas.

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
4.4 - SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SUS PROCESOS	Conforme	0,00	100,00	100,00	4.4

Evidencia de auditoría

Sede Orinoquía:

C: 4.4.1 Se presentó la caracterización del proceso y todos los documentos asociados en el softexperT, claramente identificados y de conocimiento por parte de los auditados. Se adjunta como evidencia la presentación realizada donde se evidenció el conocimiento a profundidad de todas las dimensiones y áreas asociadas al proceso así como también se dejó claridad del alcance de la sede frente a cada una de las gestiones que realizan.

Los roles y responsabilidades del personal de planta están claramente definidos en el manual de funciones y se observa una articulación permanente con el nivel nacional. Se adjunta como evidencia las comunicaciones con el nivel nacional

4.4.2 Sistema de gestión de la calidad y sus procesos. Se encontraron todos los documentos asociados al proceso en el aplicativo

SOFTEXPERT, se evidencian a través del aplicativo. El archivo documental se lleva conforme a la TRD vigente para el proceso del Nivel Nacional acogiendo las series que son competencia de la sede. No fue posible la verificación física. Se adjunta como evidencia la TRD vigente.

Tumaco

C: Se reconoce la política de calidad de la universidad y se aplica y esta interiorizada. La calidad es inherente a los procesos y se establecen proyectos que colaboren y promuevan este ejercicio.

Los objetivos de calidad están interiorizados en el trabajo de cada persona.
La mejora constante es un compromiso de la sede en todos sus procesos.
se aplica la gestión del cambio y la gestión de conocimiento en la universidad.
Se reconoce el mapa de procesos de la universidad y se identifican los procesos y en donde está ubicado el proceso de gestión del talento humano las políticas se reconocen como que vienen desde el nivel nacional.
El grupo maneja todo los procesos mediante el nivel nacional, no se tiene gran autonomía sobre la sede dado que la gran mayoría del personal (docente como administrativo) son vinculaciones tanto ocasional como por ODS por ende son tercerizados.

Evidencia: Ver presentación diapositivas de las 26 a la 28. diapositivas 55 a la 57

Conclusión Institucional

C: Tienen apropiada la política de la calidad en el proceso y promueven activamente la mejora continua en la gestión. Tienen documentada su operación y se evidencia gestión en la actualización de los documentos del proceso. Se recomienda la actualización de algunos documentos del proceso que no se están utilizando, para garantizar que los documentos aprobados sean los que realmente apoyen la operación.

Comentario

OBSERVACIÓN. Se evidenció que el formato U.FT.08.007.035 Formato Informe de gestión en seguridad y salud en el trabajo V0 se encuentra desactualizado desde el año 2014, se usó por última vez en el año 2018 y actualmente no se usa. Esto evidencia la falta de actualización de algunos documentos del proceso para garantizar que los documentos aprobados sean los que realmente apoyen la operación del proceso.

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
5. - LIDERAZGO	0,00	100,00	100,00	5.
Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
5.1 - LIDERAZGO Y COMPROMISO	0,00	100,00	100,00	5.1

Detalle de los requisitos

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
5.1.1 - Generalidades	 Conforme	1,00	100,00	100,00	5.1.1

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

c: Se evidencia que conocen la política de Calidad de la Universidad Nacional, la aplican para su proceso, tiene coherencia y alienación con los compromisos expuestos en la política y los propósitos globales de la Institución, lo cual les ha facilitado su aporte efectivo a las actividades adscritas al proceso.

Se evidencia el compromiso para proporcionar herramientas para integrar, comunicar y administrar la calidad en todas las áreas adscritas al proceso, mediante socializaciones, remisión de correos y en reuniones con todo el equipo de trabajo para tomar decisiones para el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
5.1.2 - Enfoque al cliente	 Conforme	1,00	100,00	100,00	5.1.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

c: Se evidencia que cuentan con la matriz de caracterización de usuarios y partes interesadas de fecha de elaboración 15 de julio de 2019, en donde se identifican los grupos de interés, características, necesidades, expectativas y productos y servicios relacionados, hacen evaluación y toman las medidas respectivas, se comunican mediante correos, página web y postmaster. Se evidencia que cuentan con una herramienta para el sistema de Quejas y Reclamos, Aranda, como instrumento que permite al proceso GTH nivel Nacional, ser un mecanismo de interacción con los usuarios y con los integrantes de todas las áreas adscritas al proceso y como fuente de información para el mejoramiento continuo. Aranda, lo revisan diariamente por parte de la Dirección Nacional de Personal y la direcciona a las dependencias respectivas para su respuesta. La dependencia responsable tiene 15 días hábiles para dar respuesta al usuario, dicha respuestas la envían a través de la herramienta de la Vicerrectoría General. En la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo el acceso y control del usuario está a cargo del Doctor Olman Gabriel López. No cuentan con pendientes de respuesta a la fecha.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
5.3 - ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	5.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que para facilitar la función del SGC, cuentan con la asignación de un responsable, líder de calidad, quién se encarga que las áreas adscritas al proceso, cumplan con los requisitos de la norma, mediante reuniones, comunicaciones y capacitaciones al interior de la misma, las cuales cuentan con el apoyo del Líder del proceso y hace parte de la gestión.

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
6. - PLANIFICACIÓN	0,00	100,00	100,00	6.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
6.1 - ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	★ Conforme	0,00	100,00	100,00	6.1

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia mediante soportes remitidos virtualmente, que cuentan con fichas de escenario de riesgos operativos del proceso en formato GTH_U.F.T.15.001.028, los cuales fueron actualizados el 17 de junio de 2020. Se identifican claramente los escenarios del riesgo, se especifica el tratamiento de los riesgos, los responsables, la fecha de ejecución y su evaluación después de controles de cada uno de ellos, cada ficha fue diligenciada por la líder de calidad, verificada y aprobada por el líder del proceso. Cuentan actualmente con 6 riesgos operativos, 1. Historias laborales preservadas en medio físico y sin respaldo electrónico, 2. Talento humano dirigido por jefaturas con debilidad en competencias asociadas al liderazgo, 3. Eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios, 4. Usuarios y personal de apoyo de los procesos sin un soporte documental (procedimiento, guías, formatos e instructivos) con un claro enfoque a los usuarios en todos los niveles del proceso, 5. Gestión institucional sin garantía de la participación de un talento humano con competencias laborales de acuerdo con su declaración de misión, visión y valores y 6. La gestión del sistema de SST sin un adecuado registro, trazabilidad y seguimiento.

Sede Orinoquía

C: Tienen plenamente identificados los riesgos para el proceso, y están estandarizados desde el Nivel Nacional. Se evidencia una eficiente gestión de los riesgos identificados y valorados, los cuales han sido cargados en el aplicativo softexpert desde el cual se pueden evidenciar la última fecha de actualización. Cuentan con planes de tratamiento para todos los riesgos y la planificación de actividades para abordarlos.

Sede Bogotá

C: Se evidencia identificación de los riesgos asociados al proceso tanto de corrupción como los operativos, se evidenció evaluación de los controles por lo que se concluye que hacen gestión del riesgos.

Se observa como la contingencia les permitió adoptar mecanismos de uso de las herramientas informáticas para el desarrollo de las actividades, se

evidencian alianzas estratégicas para actividades de capacitación, salarial y prestacional y salud y seguridad en el trabajo.

Se evidencia implementación de las acciones con las que abordan los riesgos y las oportunidades, hacen seguimiento a los controles en el caso de los riesgos y ha establecido estrategias de mejoramiento

Sede Tumaco

C: Se tienen identificados los riesgos operativos que son estandarizados para el proceso y del total establecidos, se considera que tres de ellos son los que aplican a la sede de manera directa.

En el mismo sentido se cuenta con riesgo de corrupción.

Se participó en la construcción de la matriz DOFA y en la construcción de los riesgos identificando cuales pueden materializarse en la sede.

Se observa como evidencia ficha de escenario de riesgo gestión del sistema de SST.

Evidencia: Ver presentación diapositivas 59 y 60

No participan en los planes de tratamiento pues están definidos desde el Nivel central pero sí se hace seguimiento a la aplicación de los controles.

Conclusión Institucional

C: A partir de la DOFA formulada para el proceso realizaron una identificación de los riesgos aplicables con cobertura para todas las sedes de la Universidad, se evidenció una adecuada gestión frente a la valoración y actualización, así como a las acciones para abordarlos. Realizan periódicamente la evaluación de controles y el análisis de los resultados obtenidos de esta valoración. Los riesgos del proceso están debidamente documentados y cargados en el softexpert.

También se evidenció la formulación de los planes de tratamiento para los riesgos existentes con valoración media a alta.

Se recomienda estandarizar el uso de los formatos institucionales para algunas actividades y actualizar las acciones adelantadas dentro de los planes de tratamiento en el aplicativo softexpert.

Comentario

Sede Orinoquía

OM: Analizar la necesidad de incluir como riesgo del proceso la falta de personal de planta de la sede Orinoquía, ya que los cargos existentes deben atender varios procesos al tiempo lo cual puede generar sobre carga laboral en algunos cargos, ocasionando demoras o retrasos en la gestión. También se podría contemplar la posibilidad de trabajarlo como un riesgo propio de la sede y establecer un plan de tratamiento que permita mitigar el impacto que puede ocasionar su materialización.

OM: A Nivel Nacional se recomienda actualizar el avance de los planes de tratamiento en el softexpert, teniendo en cuenta que para el riesgo RO.08.007.004 - Eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios, se encontraron 3 actividades vencidas con avance 0% y para el plan de tratamiento del riesgo RO.08.007.005 - Gestión institucional sin garantía de la participación de un talento humano con competencias laborales de acuerdo con su declaración de misión, visión y valores, que tiene una ejecución a dos años, tampoco se encontró ningún reporte de avance.

Sede Bogotá

OM: Las estrategias de mejoramiento para la gestión del riesgo no se encuentran documentadas en los formatos establecidos por el SIGA, la evaluación de los controles muestra calificación media que genera la necesidad de mejorar el control, solo se encuentra un control el calificación baja (50%), pero es promediado con la calificación de todas las sedes

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
6.3 - PLANIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	 Conforme	1,00	100,00	100,00	6.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que se ha generado una nueva versión del Sistema de Información de Talento Humano SARA, en donde se realizó la unificación de las bases de datos, mitigación de pérdida de datos, seguridad de la información, para el proceso de estabilización han surgido inquietudes las cuales mediante correo enviado a las áreas salariales el avance del SARA, realizan una videoconferencia con fecha 14 de agosto de 2020 para resolver sus dudas , funcionamiento y servicios que brinda el sistema y a su vez estas áreas suministran aportes que ayudan al mejoramiento continuo del sistema. Desde el área de tecnología del proceso realizó una matriz en donde se registran las necesidades y la solución para cada requerimiento relacionadas con la nueva versión del SARA, la cual que es alimentada después de realizada cada reunión, donde el equipo de trabajo da solución. Posteriormente realizan una nueva reunión el 4 de septiembre de 2020, donde se presentan los avances y respuesta a las solicitudes presentadas, se evidencia mediante grabación de la reunión. Promueven una periodicidad de las reuniones con cada uno de los equipos de gestión de Talento humano, en donde se generan nuevas inquietudes y comienza nuevamente el ciclo.

Sede Orinoquía

C: La sede realiza las gestiones ante el nivel nacional para el reporte de las novedades del personal y realiza las solicitudes de ajustes o cambios que se requieran en la planta. Así mismo adapta los puestos de trabajo según las necesidades del personal existente. Se evidencia una revisión permanente a los perfiles y a la pertinencia de las fichas del manual de funciones. Se adjunta como evidencia invitación del nivel nacional a la socialización de observaciones a las fichas de los perfiles en el manual de funciones.

Sede Bogotá

C: SE evidencia para el caso de las capacitaciones que se venía trabajando en la virtualización de contenidos para que sean de fácil acceso a la comunidad, con el confinamiento debieron acelerar el proceso, se observan cursos en la plataforma moodle, acceso a capacitaciones con otras entidades de formación, etc.

Se observó que aún se manejan registros en físico y si bien es cierto ha venido implementando su digitalización es importante acelerar el proceso bajo la nueva realidad resultante de la COVID-19

Sede Tumaco:

C: El sistema de revisa de manera permanente en reuniones de equipo y los cambios son analizados y contemplados multidisciplinariamente se toman como ejemplo, las acciones realizadas frente a la pandemia y cómo ello afecta todo el quehacer del proceso

Evidencia: ver presentación diapositiva 61

Conclusión Institucional

C: Se evidenció un seguimiento a los factores que afectan el proceso y que obligan a la actualización, modificación, ajuste o registro de novedades en su gestión. Igualmente se evidenciaron los registros de las actualizaciones, adecuaciones y comunicaciones emitidas resultado de los cambios implementados para el proceso.

Comentario

Nivel Nacional

C: Se evidencia que se ha generado una nueva versión del Sistema de Información de Talento Humano SARA, en donde se realizó la unificación de las bases de datos, mitigación de pérdida de datos, seguridad de la información,

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7. - APOYO		0,00	100,00	100,00	7.
Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7.1 - RECURSOS		0,00	100,00	100,00	7.1
Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.1.2 - Personas	Conforme	1,00	100,00	100,00	7.1.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que cuentan con un líder del SGC, nombrado en cargo de libre nombramiento y remoción, en donde se especifica dentro de sus funciones la gestión de calidad y apoyo administrativo, registrado en el manual de funciones y el líder del proceso que a su vez acompaña la gestión, la verifica y hace seguimiento.

Sede Bogotá

C: Se tiene como antecedente el estudio de cargas laborales realizado en el 2017, lo que conllevó al ajuste del manual de funciones.

Para los docentes, las facultades organizan las convocatorias para el concurso docente Res 362/2019, Facultad de Ciencias Agrarias para concurso profesoral, el proceso hace acompañamiento para la revisión y estructuración de perfiles y requisitos mínimos, luego de surtirse el proceso se expide la resolución 23 de 2020 de la Decanatura, la normatividad es el Acuerdo 72/2013 Consejo Académico.

Mediante resolución 487/2020 se hace la vinculación del docente.

Conclusión Institucional

C: Se evidencio compromiso y gestión frente al diseño, modificación y actualización de los perfiles en el manual de funciones institucional. No sólo garantizan la idoneidad del personal del proceso sino que tienen dentro de sus responsabilidades el diseño de los perfiles para todos los procesos de la Universidad.

Hacen una gestión permanente para la selección, vinculación y evaluación del personal con el fin de garantizar una operación eficaz en todos los procesos.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.1.3 - Infraestructura	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.1.3

Evidencia de auditoría

Sede Orinoquía

C: Informan que cuentan con espacios adecuados para la realización de su labor, se evidencia el acceso a equipos de cómputo y conectividad suficientes y a través del proceso se gestionan los recursos en forma eficiente priorizando las necesidades que se presenten y un acompañamiento permanente desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Se adjunta como evidencia registro fotográfico de las instalaciones de bienestar. De igual manera han ejecutado planes de inversión de la sede para la ampliación y adecuación de espacios con base en las necesidades.

Sede Bogotá

C: Se determinaron los riesgos biomecánicos, psicosocial.

Talleres de manejo de voz, jornadas de prevención de riesgos laborales, invitación a actividades de hábitos de vida saludable, educación postural (sesión 21 de septiembre, cuidado respiratorio 23-09-2020, entrena tu voz en casa 24-09-2020, se observan tips, videos para el manejo de condiciones excepcionales por la pandemia

Frente al uso de SARA, la sede solo es usuario, la sede remite solicitudes de inconvenientes con el sistema a la mesa de ayuda como el correo de

Se tienen jornadas bimestrales de prevención de riesgos laborales. realizada el 26 de agosto

Sede Tumaco

C: Existe plan maestro de diseño de la sede de toda la infraestructura para desarrollar en varias etapas.

Se cuenta con los recursos del presupuesto de regalías para la construcción de la fase 2.

En este momento se cuenta con la infraestructura de los contenedores que es transitoria pero que cuenta con las condiciones apropiadas para la prestación de los servicios y para la estancia del personal. Se comparte el espacio para toda la parte administrativa de la sede.

Se cuenta con inventario de infraestructura

Se cuenta con red de internet para garantizar el acceso

Se cuenta con asignación de equipos, manejan plan de adquisiciones anual y se cuenta con rubro para adquisición de equipos para suplir las necesidades y reposiciones cuando se necesitan.

Conclusión Institucional

C: Se evidenció una adecuada planeación, formulación de acciones y gestión de recursos para las adecuaciones, ampliaciones y proyectos de mejoramiento de infraestructura. Igualmente a través de registros fotográficos se logró verificar las condiciones de trabajo adecuadas para la operación del proceso, con acceso a redes de conectividad y equipos de computo apropiados para gestionar las actividades de los funcionarios.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.1.4 - Ambiente para la operación de los procesos	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.1.4

Evidencia de auditoría

Sede Orinoquía

C: A través del sistema de seguridad y salud en el trabajo se realizan evaluaciones periódicas a los puestos de trabajo con el acompañamiento de la ARL, y se realizan adecuaciones o mejoras en los casos en que son requeridos. Se adjunta como evidencia la matriz de evaluación y evidencias de las mejoras realizadas y el balance social de la sede donde se resume el informe de gestión del SSST.

Sede Bogotá

C: Cuentan con iniciativas para promover ambientes de trabajo saludables y coordinan las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo para toda la sede.

Sede Tumaco

C: Se tiene articulación en mesas de trabajo con sistema de gestión ambiental y SST para lograr el mejor ambiente de trabajo para el talento humano de la sede.

Se hacen talleres de clima laboral se realizo desde el nivel nacional con dos sesiones de trabajo de liderazgo y trabajo en equipo. se observa agenda del 7 y 8 de noviembre de 2019

Se hacen inspecciones de puesto de trabajo se han realizado los 7 puestos de trabajo y de acuerdo con los hallazgos se hace de acuerdo con el plan de SST Se cuenta con una iniciativa de mejora de clima laboral llamada la HORA FELIZ una vez a la semana para generar un espacio de participación y compartir. Cargos de planta pocos son solo 6 y los docentes son ocasionales normalmente en un numero de 15 apoyados principalmente en profesores de las sedes andinas.

Hay 29 contratistas apoyando las labores administrativas.

El apoyo y directriz para la contratación de talento humano, esta articulado con el nivel central.

Aunque todo se hace desde nivel central en la sede hay una persona encargada de articular en particular para la vinculación de docentes ocasionales

Evidencia: ver presentación diapositiva 64

Conclusión Institucional

C: Cuentan con iniciativas en todas las sedes para promover ambientes de trabajo saludables en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. Se evidenció el seguimiento a los puestos de trabajo y la implementación de adecuaciones y mejoras donde fue requerido.

Tienen un alto compromiso en el manejo del riesgo psicosocial de los funcionarios a través de campañas y capacitaciones y acompañamiento a los casos especiales a través del comité de convivencia laboral.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.1.6 - Conocimientos de la organización	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.1.6

Evidencia de auditoría

Sede Orinoquía

C: La sede realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación con el fin de fortalecer el conocimiento y las competencias del personal. Implementa los planes de capacitación que brinda el nivel nacional y diseña e implementa un plan de capacitación para el personal de la sede. Se adjunta como evidencia resultados de la encuesta de necesidades y plan de capacitación de la sede.

Sede Bogotá

C: Se evidenció virtualización de curso de inducción para personal que ingresó por el concurso, se cuenta con la primera cohorte y se tiene prevista la segunda cohorte para noviembre.

Cuentan con mecanismos de socialización de la información para preservar el conocimiento de las actividades realizadas.

Sede Tumaco

C: Se promueve que todas las personas del equipo de trabajo, participen en actividades de capacitación y entrenamiento de diferente perfil que enriquezcan su quehacer diario, les facilite el acceso a la información y sobre todo que promueva el conocimiento de la organización. Se basan en la realización de talleres prácticos.

Para la actualización en las herramientas del proceso se les convoca desde el nivel central, desde el nivel nacional se les convoca a capacitaciones. La asistencia a los eventos cubre a todo el personal o los pertinentes.

Evidencia. Ver presentación diapositiva 65.

Conclusión Institucional

C: Se evidencia una adecuada gestión tanto en la identificación de las necesidades de capacitación del personal, como en la formulación e implementación del plan de capacitación para atender dichas necesidades.

Cuentan con mecanismos de comunicación eficientes y de cobertura institucional para socializar las invitaciones a las capacitaciones y realizan un adecuado seguimiento y vigilancia a la participación del personal que se inscribe.

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.2 - COMPETENCIA	Conforme	1,00	100,00	100,00	7.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: La Universidad cuenta con un manual de funciones adoptado a través de la Resolución 1178 de 2018 expedida por la Rectoría en donde se verifica la competencia de cada uno de los funcionarios adscritos a la dependencia, que cumplen actividades en el proceso de Gestión de Talento Humano.

Sede Bogotá

C: Se identifican las necesidades y se define plan de capacitación 2020, mediante formato establecido para tal fin "Formato de identificación de necesidades de capacitación individual y por dependencia.", se recoge la información durante el ultimo bimestre del año anterior.

Se observa plan de capacitación con actualización 18 de junio de 2020.

Se observa informe de avance en la ejecución del plan de capacitación con corte a septiembre 2020.

Se evidencia informe de ejecución del plan de capacitación, se observa diligenciamiento del formato de identificación de necesidades de capacitación empleado para estructura el plan de capacitación para el siguiente año.

Conclusión Institucional

C: El plan de capacitación evidencia las necesidades no sólo del personal sino de los procesos por mejorar la competencia de los funcionarios que lo operan. Así mismo se observa una constante actualización al manual de funciones en el diseño de los perfiles para garantizar competencia.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.3[1] - TOMA DE CONCIENCIA	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que el líder del proceso se asegura de que su equipo de trabajo sea consciente del Sistema de Gestión de Calidad a través de la líder de calidad del proceso mediante capacitaciones, correos electrónicos y actas de reuniones para la toma de decisiones.

Sede Bogotá

C: Se hicieron preguntas al azar a dos de los auditados, quienes respondieron satisfactoriamente demostrando conocimiento sobre los aspectos del SGC

Conclusión Institucional

C: Se verificó la toma de conciencia del equipo de trabajo tanto a través de entrevistas al azar a los auditados como los registros de participación en capacitaciones y reuniones sobre el tema.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.4 - COMUNICACIÓN	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.4

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que el proceso soporta la comunicación del sistema de calidad, la divulgan y se encuentra establecida en su página web.

Sede Bogotá

C: Salarial: Circulares DNPAAs, se hace la difusión desde el nivel nacional, cierre nomina, novedades, lineamientos de vacaciones, proyecto equipo salarial, aprueba directora de personal y firma Vicerrectora de Sede.

En la página de la División de personal se encuentra directorio de servicios mediante el cual se define qué persona gestiona

cada aspecto de información, en la página de la Sede Bogotá se encuentra matriz con directorio y roles de los funcionarios. Se prioriza de acuerdo con los términos legales establecidos dentro de la normatividad interna y externa. Se revisa la fuente de la comunicación y que sea de un correo oficial.

Conclusión Institucional

C: Se evidencia una amplia y eficiente difusión de la información asociada al proceso y al sistema de gestión de calidad, a través de páginas web institucionales y el envío de correos masivos a las partes interesadas.

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7.5 - INFORMACIÓN DOCUMENTADA		0,00	100,00	100,00	7.5

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.5.2 - Creación y actualización	Conforme	1,00	100,00	100,00	7.5.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

c: Se evidencia que cuentan con el sistema SARA, los certificados laborales, hojas de vida, jornadas de trabajo y documentos que son requeridos por usuarios internos y externos se identifican por el título, fecha, firmado por la persona encargada que es el Jefe de Talento Humano. El formato es actualizado y electrónico. Se encuentra en plan de mejoramiento y se encuentra aprobado.

Los documentos que se solicitan en físico, cuentan con la aprobación del Jefe de personal y se encuentran actualizados.

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
7.5.3 - Control de la información documentada		0,00	100,00	100,00	7.5.3

Requisito	 Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.5.3.1 - Control de la información documentada	Conforme	1,00	100,00	100,00	7.5.3.1

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

c: Se evidencia que la información documentada requerida por el Sistema de Gestión de Calidad es controlada, se encuentra disponible, actualizada de acuerdo a las normas del SIGA, se encuentra en forma digital y es manejada por la líder de calidad, quien es la que informa a las áreas sobre los cambios, socializaciones, capacitaciones, que son informados mediante correo, sobre nuevas implementaciones y con la aprobación del líder del proceso.

Detalle de los requisitos

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
7.5.3.2 - Control de la información documentada	 Conforme	1,00	100,00	100,00	7.5.3.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: El personal de cada área informa que los documentos que ellos manejan se encuentran archivados de acuerdo a la tabla de retención documental correspondiente y controlada por cada área en su oficina, debido a que, por el desarrollo de la auditoría interna es virtual, no se puede hacer una revisión física. Se realiza una revisión a la herramienta SARA, en donde se evidencia que la información que suministra es controlada, solamente aquellas personas que tienen cuenta de correo institucional y son funcionarios pueden solicitar certificaciones, jornadas de trabajo, entre otros.

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
8. - OPERACIÓN	0,00	100,00	100,00	8.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
8.1 - PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL	 Conforme	1,00	100,00	100,00	8.1

Evidencia de auditoría

Sede Bogotá

C: Planeación de empleos, se realiza de manera unificada con la comisión nacional de carrera desde el Nivel Nacional.

Se emplea planificación a corto plazo tipo CANVA, se observa matriz de seguimiento a la planificación diario por equipos de trabajo y una general quincenal con todos los equipos conjuntamente.

Para personal académico se comparte un archivo en drive y se realiza una reunión semanal.

En SST se cuenta con plan de trabajo que ha venido ajustándose por las dinámicas actuales.

Se observa proyecto BPUN 394

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
9. - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	0,00	--	--	9.

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
9.1 - SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN	0,00	100,00	100,00	9.1

Detalle de los requisitos

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
9.1.1 - Generalidades	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	9.1.1

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que el proceso cuenta con indicadores y fallas en la prestación del servicio, las cuales de acuerdo a sus resultados se les hace seguimiento y evaluación. Han determinado que requiere seguimiento y medición, como son las convocatorias, enfermedades laborales, accidentes laborales, historias laborales organizadas y foliadas, conciliaciones depuradas, afiliaciones realizadas, valoraciones al mérito, actos administrativos, docentes ocasionales y especiales vinculados, para verificar el desempeño del proceso y la conformidad de los productos, se aseguran de llevar el seguimiento y medición semestral y anual, de acuerdo a la matriz presentada.

Sede Bogotá

C: Se realiza informe de gestión en el que se remite al Vicerrector de Sede Bogotá

Conclusión Institucional

C: Se evidenció el diseño adecuado de indicadores que permiten medir el cumplimiento del objetivo del proceso, de la misma manera realizan el seguimiento a las fallas en la prestación del servicio, resultados de encuestas de satisfacción a los usuarios y el análisis de la información resultante consolidada en informes de gestión.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
9.1.3 - Análisis y evaluación	★ Conforme	1,00	100,00	100,00	9.1.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia 10 indicadores, 9 de ellos se hace seguimiento semestralmente y uno que es relacionado con el número de afiliaciones se hace mensual. Al finalizar su evaluación cumplieron con la meta y se cumplió con el 100% de eficiencia el proceso.

Sede Orinoquía

C: El proceso tiene definidos los indicadores y se evidencia la medición anual de los mismos para el proceso y para el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo Igualmente llevan la trazabilidad de las quejas remitidas por el aplicativo Aranda bajo la administración de la Secretaría General de la Universidad. Se adjuntan como evidencia, las hojas de vida de los indicadores del proceso. El resultado de los indicadores se utilizan como fuente de información para la formulación del plan de inversión de cada vigencia. Cuentan con una herramienta interactiva para realizar el seguimiento a las estadísticas de la sede Evidencia:<https://estadisticaun.github.io/BoletinOrinoquia/5-docentes.html>

Sede Bogotá

C: Se observa matriz de indicadores de SST con medición mensual

Para las demás actividades del proceso, se está trabajando con Planeación en la formulación y unificación de los indicadores.

Las mediciones 2019 se encuentran en físico, por lo cual no se pudieron verificar.

Ocupación planta

Selección y vinculación

Novedades de personal

Detalle de los requisitos

Ambiente laboral

Capacitaciones

Gestión de riesgo

No se pudo verificar por estar en físico

Sede Tumaco

C: se cuenta con indicadores que están estandarizados para el proceso. Desde la sede se recoge la información que se debe hacer para la medición y se reporta de manera anual para que en la dirección nacional hagan su consolidación.

informes de gestión

informe de revisión por la dirección

Evidencia: presentación ver diapositiva 66

Conclusión institucional

C: El proceso tiene definidos los indicadores y se evidencia la medición anual de los mismos para el proceso y para el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo Igualmente llevan la trazabilidad de las quejas remitidas por el aplicativo Aranda bajo la administración de la Secretaría General de la Universidad. El resultado de los indicadores se utiliza como fuente de información para la formulación del plan de inversión de cada vigencia.

Requisito	Peso	Valor	% C	Requisito base
9.3 - REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	0,00	100,00	100,00	9.3

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
9.3.2 - Entradas de la revisión por la dirección	 Conforme	1,00	100,00	100,00	9.3.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia el registro de datos por procesos para la Revisión por la Dirección del año 2019, se presenta matriz en Excel con toda la información y planes de mejoramiento.

Sede Orinoquía

C: Se presentó oportunamente la ficha diligenciada para el Informe de Revisión por la Dirección. Se adjunta como evidencia el formato de informe de revisión por la dirección para el proceso de Gestión de Talento Humano, de la sede.

Sede Bogotá:

El requisito no pudo ser verificado.

Sede Tumaco

C: Se cuenta con informe de revisión por la dirección en donde se analizan toda la información. Se observa como evidencia el informe de la vigencia 2019 que se realizó durante los meses de enero y febrero de 2020

Se maneja el informe de revisión por la dirección del SST

Para el tema de SGC se tienen en cuenta como entradas: revisiones anteriores por la dirección PQRS hasta ahora no ha habido, medición de indicadores, resultados de auditoría y seguimiento a acciones de mejora.

Detalle de los requisitos

Se presentaron las conclusiones del informe.

Conclusión Institucional

C: Tanto para el nivel nacional como para las sedes auditadas exceptuando Bogotá, se pudo evidenciar la entrega oportuna del informe de revisión por la Dirección. El proceso en Sede Bogotá manifiesta no haber sido requerido aún por este informe sin embargo se evidenció el seguimiento a cada uno de los componentes del informe.

Requisito		Peso	Valor	% C	Requisito base
10. - MEJORA		0,00	100,00	100,00	10.

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
10.2 - NO CONFORMIDAD Y ACCIÓN CORRECTIVA	 Conforme	0,00	100,00	100,00	10.2

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

Sin verificar no han contado con hallazgos en los últimos dos años.

Sede Bogotá

Sin verificar la última auditoría se recibió en diciembre del 2018 y no han sido reportadas no conformidades para el proceso.

Conclusión Institucional

Se declara conforme al no poder realizar la verificación, debido a que no cuentan con no conformidades ni acciones correctivas en los últimos dos años

Requisito	Nivel de conformidad	Peso	Valor	% C	Requisito base
10.3 - MEJORA CONTINUA	 Conforme	1,00	100,00	100,00	10.3

Evidencia de auditoría

Nivel Nacional

C: Se evidencia que se ha realizado la siguiente mejora continua para el desempeño de los procesos y conformidad de los servicios:

1. Modificación del procedimiento de autorización del retiro de cesantías para mejorar la prestación del servicio al usuario
2. Implementación de herramientas tecnológicas para la solicitud en línea de los trámites de licencias para el talento humano de la universidad Nacional
3. Implementación de estrategias para el registro y seguimiento de la información reportada por la Universidad Nacional en el SIGEP.

En relación al Sistema de Calidad – riesgos

1. Nuevo control, riesgo: Historias laborales preservadas en medio físico y sin respaldo electrónico
2. Mejoramiento del control: Desarrollo de capacitaciones en liderazgo en las etapas del proceso de gestión de talento humano.
3. Socialización de documentos por correo electrónico antes de su publicación en Softexpert
4. Nuevo control para eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios

Planes de Mejoramiento

5. Gestión de riesgos: Plan de mejora control: CO.08.007.005 - Desarrollo de capacitaciones para el fortalecimiento de competencias
6. Gestión de riesgos: Plan de mejora control: CO.08.007.006 - Desarrollo de procesos de selección de talento humano (concursos profesoral, y de encargo y provisionalidad abiertos)

Sede Bogotá

C: Se evidencian mejoras en el proceso implementadas, como las capacitaciones convertidas en OVA, virtualización de los procesos de selección. Se sugiere establecer acciones adicionales frente a oportunidades y fortalezas.

Conclusión Institucional

C: Se evidencia gestión frente a la mejora continua del desempeño de proceso y la conformidad de los servicios, en forma estandarizada desde el nivel nacional, tanto en las mejoras realizadas como en los planes de mejoramiento formulados y documentados a través de softexpert. Se recomienda realizar la actualización al estado de los planes de mejoramiento en el aplicativo.

Auditoría

Identificador del reporte: SEAUD09

Resultado

Criterio de resultado de auditoría:

Desempeño del Proceso - Desempeño del Proceso

Revisión:

0

Auditoría:

U.ASIGA.08.007.003 - Gestión de Talento Humano

Clasificación de resultado:

>=80% - Alto

Valor:

90,00

% R:

90,00

Puntos positivos:

El liderazgo, conocimiento, gestión y compromiso del Director con los sistemas auditados, cuenta con un equipo de trabajo idóneo, que apoya y tienen un gran sentido de pertenencia.

Conocen a profundidad la normativa que da el soporte legal para respaldar la gestión del proceso y tiene definidas las etapas y las interacciones entre los miembros del equipo, con identificación, comunicación, empoderamiento, trabajo en equipo y encuentra documentado.

La planeación de las actividades propias del proceso y sus responsabilidades articuladas con los demás procesos para que permita tener un mayor control sobre el cumplimiento de los objetivos planteados.

El mejoramiento continuo de la herramienta SARA, que facilita los trámites, optimiza el tiempo de respuesta y evaluación de su gestión en tiempo real.

La capacidad de ajustarse a la realidad que se vive en este momento, incorporando las tecnologías de la información para garantizar el cumplimiento de las actividades del proceso.

Adopción de medidas para evitar fraude en los procesos de provisión de cargos mediante la modalidad de encargo y provisionalidad mediante las herramientas informáticas.

La disposición y compromiso del equipo de trabajo en la adopción de las estrategias establecidas para el trabajo en condiciones de virtualidad.

La participación activa en los espacios de socialización y sensibilización de la política, principios y actividades del sistema de gestión ambiental que se han diseñado conjuntamente con la Oficina de Gestión Ambiental.

El líder del proceso en Sede Orinoquía muestra un alto grado de compromiso con los sistemas de gestión, y por su rol de líder en varios procesos de apoyo de la sede, articula las estrategias que son implementadas con una visión global de la gestión

Hay un interés permanente por consultar las necesidades del personal de la sede, tanto en capacitación como en bienestar y apoyo requerido

Se destaca el interés por el uso de nuevas tecnologías en el apoyo a la gestión y el seguimiento a los trámites que realizan La Dirección de la sede Tumaco demuestra un compromiso con los sistemas de gestión, así como una apropiación y conocimiento profundo de su funcionamiento, logrando impactar en el equipo como modelo a seguir.

El talento humano de la sede Tumaco evidencia apropiación de los Sistemas de Gestión auditados, así como conocimiento de los procesos. De la misma forma es evidente el compromiso con el trabajo que están realizando.

La sede Tumaco evidencia un avance importante en el proceso de articulación de sus sistemas que es relevante para optimizar los recursos, motivar al equipo y promover el mejoramiento alineado de los procesos.

La sede Tumaco demuestra un interés por ir mas allá de los requisitos implementando estrategias innovadoras de acuerdo con sus características particulares.

Puntos negativos:

Utilizar los formatos institucionales para la elaboración de actas de reuniones establecidos por el SIGA y que se encuentran disponibles en el sistema Softexpert. Lo anterior es debido a la presentación del Acta del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje de la Vicerrectoría Académica de fecha 13 de marzo del año en curso y del cual tiene a cargo como Secretaría Técnica, que no cuenta con la plantilla actualizada.

Eliminar los documentos del proceso que ya no se utilizan como el formato U.FT.08.007.035 Informe de gestión en seguridad y salud en el trabajo V0, el cual se encuentra desactualizado desde el año 2014, se usó por última vez en el año 2018 y actualmente no se usa.

Actualizar en Softexpert el plan de acción con código OM 0230, para hacer trazabilidad de las acciones durante el tiempo de duración del mismo

Analizar la posibilidad de incluir como riesgo para el proceso o para la sede Orinoquía, la afectación a la capacidad operativa, dado que los cargos de planta existentes son insuficientes para atender todas las actividades de la sede y establecer un plan de tratamiento que permita mitigar el impacto que puede ocasionar su materialización.

Se recomienda actualizar el avance de los planes de tratamiento en el softexpert, teniendo en cuenta que para el riesgo RO.08.007.004 - Eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios, se encontraron 3 actividades vencidas con avance 0% y para el plan de tratamiento del riesgo RO.08.007.005 - Gestión institucional sin garantía de la participación de un talento humano con competencias laborales de acuerdo con su declaración de misión, visión y valores, que tiene una ejecución a dos años, tampoco se encontró ningún reporte de avance.

Se observó que aun se manejan registros en físico que se pueden digitalizar y si bien es cierto que se ha venido implementando su digitalización, es importante acelerar el proceso bajo la nueva realidad resultante de la COVID-19

Se sugiere establecer algunas acciones frente a las fortalezas y oportunidades de mejora.

Conclusión:

- El desarrollo de esta auditoría permitió evidenciar una dinámica del equipo de trabajo que permite fortalecer las áreas internas, la articulación con los sistemas de gestión y del conocimiento que involucran al líder del proceso, equipo de trabajo y usuarios.
- De acuerdo a los hallazgos observados se concluye que el sistema de gestión de calidad se encuentra implementado y cumple con los requisitos establecidos lo que permite establecer que es un sistema eficaz, eficiente y efectivo.
- El líder del proceso y el equipo de trabajo conocen las políticas del Sistema de Gestión de Calidad, del Sistema de Gestión Ambiental y del Sistema de Seguridad de la Información y las implementan en su proceso y en las áreas adscritas al mismo.
- Cumplen con la metodología establecida por el Sistema Integrado de Gestión Académica Administrativa y ambiental 8SIG9 código U.GU.15.0001.003 y su trabajo es consensuado con los líderes de proceso de las sedes y del equipo de trabajo interno.

Área:

B.DP - B.Dirección de Personal Académico y Administrativo

Área:

N-DNPAA - N.Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo

Área:

O - Sede Orinoquia

Área:

T - Sede Tumaco

Adjunto

Tipo de adjunto	Identificador	Nombre
	APROBACIÓN-00015946	APROBACIÓN INFORME FINAL TUMACO
	Acta Reuni-00015409	Acta Reunión de Cierre GTH
	ASISTENCIA-00015411	ASISTENCIA CIERRE GTH
	ASISTENCIA-00014823	ASISTENCIA APERTURA GTH NN SO ST
	Acta Reuni-00014825	Acta Reunión de Apertura GTH BOGOTA

Adjunto

Tipo de adjunto	Identificador	Nombre
	plan de au-00014827	plan de auditoria firmado SO
	PRESENTACI-00014824	PRESENTACIÓN REUNIÓN DE APERTURA
	PROGRAMA D-00013643	PROGRAMA DE AUDITORIA COMBINADA_PDF_ 2020
	plan de au-00014832	plan de auditoría firmado NN
	APROBACIÓN-00015945	APROBACIÓN INFORME FINAL ORINOQUÍA
	APROBACIÓN-00015947	APROBACIÓN INFORME FINAL BOGOTÁ
	APROBACIÓN-00015948	APROBACIÓN INFORME FINAL NIVEL NACIONAL
	Acta Reuni-00014821	Acta Reunión de Apertura GTH NN SO ST
	ASISTENCIA-00014822	ASISTENCIA APERTURA GTH BOGOTA
	plan de au-00014833	plan de auditoría firmado SB
	CIERRE-00015410	CIERRE

Total de registros: 16

Auditor líder:

Sandra Bibiana Garcia Castro - 52205496

Auditor:

Beatriz Estella Barbosa Gomez - bebarbosag

Francisco Adolfo Pedreros Torres - 79424242

Helbert Javier Leon Suarez - 79807234

Helena Ospina Cabrera - 52262943

Jannette Mejia Prieto - 51857417

Jiseth Moncaleano Cabrera - 1019070748

Johanna Castiblanco Puentes - 52836231