
 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>			
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>			
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024	<b>Página:</b> 1 de 16

<b>Tipo de auditoría</b>	<b>Fecha del informe</b>
Auditoría basada en riesgos	30/10/2025

<b>Unidad auditable:</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>Líder del proceso o responsable de la unidad auditable:</b>	Reinaldo Antonio Bernal Marín / Jefe Oficina de personal
<b>Objetivo de la auditoría</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Manual Estándar de Control interno MECI bajo los criterios de la Séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, normatividad interna y externa aplicable al proceso de Talento Humano.</li> <li>2. Verificar la efectividad de los controles establecidos para mitigación de los riesgos del proceso de Talento Humano, con el propósito de retroalimentar a la Universidad de los Llanos con oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del proceso.</li> <li>3. Verificar el cumplimiento de actividades asignadas al personal de Talento Humano.</li> </ol>	
<b>Alcance de la auditoría</b>	
Abarca las actividades contempladas en la caracterización, manuales, procedimientos, políticas, planes estratégicos y demás información documentada, normatividad interna y externa aplicable al proceso de Talento Humano, durante la vigencia 2024 y lo corrido de la vigencia 2025 con alcance al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Docentes Hora Cátedra.	
<b>Metodología de auditoría</b>	
El cumplimiento del objetivo de la auditoría, se aseguró mediante la solicitud de información, revisión y análisis de los registros que permitan evidenciar el desarrollo del proceso, mediante la aplicación de técnicas contempladas en el PD-ECS-01 PROCEDIMIENTO PARA AUDITORIAS INTERNAS, como inspección, procedimientos analíticos, rastreo, visita en sitio, entre otras aplicables.	
Los documentos verificados corresponden a:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Caracterización de proceso, código:</li> <li>● Política de Talento Humano - FURAG</li> <li>● Ley de primer empleo</li> <li>● Plan Estratégico de Talento Humano – Decreto 612 /2018</li> <li>● Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación</li> <li>● Transparencia, Acceso A La Información Pública</li> <li>● Política de Integridad / Código de ética y buen gobierno</li> <li>● CIRCULAR CONJUNTA No. 100-004 - 2025 de la DAFP</li> <li>● Indicadores de Gestión</li> <li>● Riesgos asociados al proceso</li> <li>● Plan de Mejoramiento General</li> <li>● Plan de Mejoramiento Institucional</li> <li>● Oportunidad de Respuesta oportunas a PQRS</li> <li>● Plan estratégico - Plan Anual de Vacantes</li> <li>● Plan de Previsión de Recursos Humanos</li> <li>● Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>● Plan Institucional de Capacitación</li> <li>● Plan de Incentivos Institucionales</li> <li>● PD-GTH-03 procedimiento de liquidación de nómina, pago de prestaciones sociales, pago de seguridad social y parafiscales</li> <li>● Seguimiento al cumplimiento de los Informes de Ley</li> <li>● COPASST</li> <li>● Ley de archivo 594 de 2000 y TRD</li> <li>● Procedimientos y demás información asociada al proceso.</li> </ul>	
<b>Criterios de auditoría</b>	


 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

Séptima dimensión del MIPG que actualizó el Modelo Estándar de Control Interno MECI, información documentada del proceso

<b>Requisitos legales</b>	<b>Otros requisitos</b>
<p>* Resolución 1519 de 2020 "por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.</p> <p>*Resolución 312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p> <p>Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" en lo relacionado con la Dimensión del Talento Humano, Gestión con Valores para el Resol*Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".Itado y Gestión del Conocimiento y la Innovación:</p> <p>*Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".</p> <p>*Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</p> <p>*Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".</p> <p>*Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."</p> <p>*Ley 1527 de 2012 La nueva Ley de Libranza (1527 de 2012), que entró en vigencia el pasado 27 de abril, regula la forma en que las empresas podrán descontar los gastos que los trabajadores realicen en la adquisición de bienes y servicios financiados con crédito.</p> <p>*Ley 1474 DE 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."</p> <p>Acuerdo superior 005 de 2005 por medio del cual se adopta el nuevo estatuto administrativo de la universidad</p> <p>*CIRCULAR CONJUNTA No. 100-004 - 2025 de la DAFP.</p> <p>*La demás normatividad vigente aplicable al proceso..</p>	<p>*Modelo Estándar de Control Interno MECI: Componente 1. Ambiente de control Componente 2. Evaluación del riesgo Componente 3. Actividades de control Componente 4. Información y comunicación Componente 5. Actividades de monitoreo</p> <p>*Políticas de Gestión y Desempeño Institucional aplicables a la Universidad de los Llanos.</p>

<b>Fechas de la auditoría</b>			
<b>Reunión de apertura</b>	<b>Ejecución en sitio</b>		<b>Reunión de cierre</b>
14 de octubre de 2025	Desde:14/10/2025	Hasta: 27/10/2025	30/10/2025

<b>Roles en la auditoría</b>			
<b>Asesor de Control Interno de Gestión</b>	<b>Auditor Líder</b>	<b>Auditor de Apoyo</b>	<b>Experto Técnico</b>
Diana Zulay Reza Mondragón	Oscar Ernesto Londoño Parrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keila Milena García Duarte/Auditor de Apoyo</li> <li>- Sonia Clavijo Baquero/Auditor de Apoyo</li> <li>- Derly Patricia Poveda Ladino/Auditor de Apoyo</li> <li>- María Cristina Guzmán Rodríguez/Auditor Apoyo</li> </ul>	N/A

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

**Aspectos positivos**

- La receptividad del personal para atender la auditoría y oportunidad en la entrega de la información solicitada.
- Las actividades desarrolladas en el marco de la Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.

**Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-001**

**Criterio**

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 5, Actividades de Monitoreo.**
- **PD-ESC-04 Procedimiento para la Gestión de Planes de Mejoramiento V3.**

**Descripción del hallazgo**

De acuerdo al seguimiento realizado al plan de mejoramiento general a cargo del Proceso de Talento Humano, se evidencia que, de un total de 9 planes en seguimiento con 71 acciones, el proceso registra 29 acciones vencidas, las cuales representan el 40% del total de acciones formuladas. Adicionalmente, el proceso registra cuatro (4) hallazgos identificados en las vigencias 2024 y 2025, en calidad de traslado, sin formular acciones al momento de la presente auditoría:

□ **Hallazgo por traslado de la Auditoría al proceso Gestión de Internacionalización GIT-2024-02:**

*Verificada la Estructura Orgánica de la Universidad de los Llanos, la cual se encuentra con fecha de vigencia de marzo de 2023, se evidencia que, no se refleja dentro de la misma la oficina de Relaciones Nacionales e Internacionales que a su vez se encuentra enmarcada en el Acuerdo Superior N°009 de 2018 (Política de Internacionalización), artículo 4, como una de las Instancias de Gestión de la Internacionalización. Lo anterior denota desactualización en la Estructura Orgánica vigente.*

*Lo anterior, incumple lo establecido en la Ley 87 de 1993. "Artículo 4. Elementos para el Sistema de Control Interno. Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno:..d. Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad..."*

*Con relación a este hallazgo se traslada al proceso de Gestión de Talento Humano (hallazgo identificado en la auditoría interna del proceso Gestión de Internacionalización 2024).*

□ **Hallazgo GTH-2024-01:**

*No se está asegurando la integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los sistemas de gestión implementados en la universidad de acuerdo a lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, "Numeral 11. Integración. "El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa". Lo anterior, se denota al mantenerse de manera independiente los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes documentos:*

- *La política, objetivos y el manual del SST se han establecido de manera independiente a otros sistemas de gestión implementados por la Universidad como el caso del Sistema de Gestión de la Calidad y el Sistema de Gestión Ambiental.*
- *Las caracterizaciones de los procesos, la Matriz de Análisis del Contexto de la Organización, Matriz de comunicación, los procedimientos y otros documentos transversales, no contemplan los aspectos relacionados con el SG-SST.*

*Lo anterior incumple lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, "Numeral 11. Integración, la Resolución Rectoral N°1269 de 2024, artículo 2 Modificar.. y el Modelo Estándar de Control Interno MECI, componente 1 Ambiente de Control.*

□ **Hallazgo GTH-2024-12:**

Verificado el Acuerdo Superior No. 012 de 2016, "Por la cual se deroga los Acuerdos Superiores No. 001 de 2009 y 001 de 2013 y se determinó la conformación y funcionamiento del Comité Universitario de Prevención y Atención del Acoso Laboral al interior de la Universidad de los Llanos", se evidenciaron los siguientes aspectos:

- Mediante el Acuerdo Superior 012 de 2016, "por la cual se deroga los Acuerdos Superiores No. 001 de 2009 y 001 de 2013 y se determinó la conformación y funcionamiento del Comité Universitario de Prevención y Atención del Acoso Laboral al interior de la Universidad de los Llanos", se estableció que, el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por 2 representantes del empleador y 2 representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes. No obstante, y teniendo en cuenta que actualmente la universidad registra más de cincuenta (50) trabajadores, este aspecto incumple lo establecido en la Resolución 652 de 2012, Artículo 3 Conformación...3.

Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) del empleador.

- De igual manera, el mencionado Acuerdo Superior, contempla en su artículo 7 que el comité sesionará ordinariamente cada 3 meses, mientras que, la Resolución 652 de 2012, establece en el Artículo 9. "Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes". Con relación a este aspecto se traslada a la Oficina Asesora Jurídica y a la Secretaría General.


□ **Hallazgo por traslado DOC-2025-008:**

En la verificación del Procedimiento para la Afiliación, Retiro y Pago de Aportes de Estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales-PD-DOC-55, se determinó una muestra con base en el registro FO-DOC-54 INFORMACIÓN DE ESTUDIANTES PARA AFILIADOS AL SGRL, correspondiente a los periodos académicos I y II de 2024 y primer periodo académico de 2025, a partir de la cual se solicitó a Seguridad y Salud en el Trabajo, los respectivos certificados de afiliación a la ARL Positiva, estableciendo INCUMPLIMIENTO en la afiliación, determinada como actividad No. 7 del procedimiento en mención, en los siguientes casos:

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	PROGRAMA - PERIODO	DATOS CERTIFICACIÓN ARL	OBSERVACIÓN DE LA AUDITORÍA
1	Núñez Carrillo Sergio Aristides	ARL ENFERMERÍA IPA 2024	Fecha de inicio de cobertura: 10-03-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2024
2	Viafara Bonilla Laura Maoly	ARL ENFERMERÍA IPA 2024	Fecha de inicio de cobertura: 21-08-2024 Fecha de retiro: 31-12-2024 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2024



3	Rojas Torres Harold Santiago	ARL ENFERMERÍA IPA 2024	Fecha de inicio de cobertura: 21-08-2024 Fecha de retiro: 31-12-2024 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2024
4	Coronel Rivera Deyssa Nathalia	ARL ENFERMERÍA IIPA 2024	Fecha de inicio de cobertura: 10-03-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre II-2024
5	Giraldo Toro Maria Alejandra	ARL ENFERMERÍA IIPA 2024	Fecha de inicio de cobertura: 10-03-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3722001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre II-2024
6	Pescador Quevedo Lina Alejandra	ARL FISIOTERAPIA 2024-2	Fecha de inicio de cobertura: 10-03-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre II-2024
7	Barbón Guevara Emanuel Enrique	ARL FISIOTERAPIA 2025-1	Fecha de inicio de cobertura: 01-03-2025 Fecha de retiro: 01-03-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	Registra un solo día de afiliación
8	Ruales Puerchambud Edison Aldair	ARL FONOAUDILOGÍA 2024-2	Fecha de inicio de cobertura: 07-04-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre II-2024

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>			
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>			
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024	<b>Página:</b> 6 de 16

9	Fonseca Gutierrez Brinny Tatiana	ARL FONOAUDILOGÍA 2024-2	Fecha de inicio de cobertura: 07-04-2025 Fecha de retiro: 31-05-2025 Estado Afiliación: RETIRADO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre II-2024
10	Lugo Ibata Maria Paula	ARL TFR 2025-1	Fecha de inicio de cobertura: 01-09-2025 Estado Afiliación: ACTIVO Tipo Vinculación: TRABAJADOR DEPENDIENTE Clase de Riesgo: 3 Actividad Económica: 3861001	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2025

Lo anterior, evidencia que el proceso de Talento Humano no está formulando y ejecutando acciones de mejora derivadas de las evaluaciones de resultados institucionales. Esta situación no contribuye al fortalecimiento institucional, lo que puede afectar la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

#### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-002

##### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 3, Actividades de Control.**
- **Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.**
- **Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**

##### Descripción del hallazgo

Verificado el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la vigencia 2025, se evidencia que, el mismo:


- No contempla los objetivos del sistema SST.
- Se encuentra firmado por el Vicerrector de Recursos Universitarios en su rol de Presidente del COPASST.

Si bien es cierto que, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST, tiene un rol de participación, consulta y vigilancia en el SG-SST, incluyendo la revisión del plan de trabajo anual, esta instancia no tiene la autoridad para aprobar ni firmar el plan de trabajo anual, de acuerdo con la normatividad vigente, esta autoridad que recae en el "Empleador", como responsable último de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Lo anterior, incumple lo establecido en el Decreto 1443 DE 2014, compilado en Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo:

*ARTÍCULO 12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:.. 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*

*Artículo 17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Parágrafo 2º. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

Estos aspectos ya se habían identificado en la auditoría interna realizada al proceso de Gestión de Talento Humano-SG-SST (Hallazgo GTH-2024-09), cuyo plan de mejoramiento registra 4 acciones vencidas, evidenciando ineficacia de las acciones formuladas.

**Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-003**

**Criterio**

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 1, Ambiente de Control.**
- **Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – componente de *Gestión del Conocimiento* e Innovación, el cual dispone que las entidades deben diseñar e implementar una política que fomente el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento y la innovación como parte integral de la gestión institucional.**
- **Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.**

**Descripción del hallazgo**

Durante la revisión del proceso de *Gestión del Talento Humano*, se evidenció que la institución no cuenta con una **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**, dentro de los instrumentos estratégicos del proceso, lo que ha derivado en la ausencia de lineamientos que integren de manera sistemática las acciones de gestión del personal. Así mismo, no se ha documentado un lineamiento en cumplimiento a la **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN**, como tampoco, se encontraron documentos, estrategias y acciones concretas que evidencien la formulación, implementación o seguimiento de dicha política.

La inexistencia de una Política de Talento Humano, dificulta la orientación clara y uniforme de las decisiones y acciones relacionadas con la administración del personal, afectando la efectividad de la gestión institucional. De igual forma, esta situación representa un incumplimiento de lo establecido en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – componente de Gestión Estratégica del Talento Humano y componente de Gestión del Conocimiento e Innovación, el cual establece que las entidades deben formular, implementar y mantener actualizada una política de talento humano que oriente las acciones institucionales relacionadas con la administración del personal, el desarrollo de competencias, el bienestar y la retención del talento, los objetivos institucionales de la entidad y lo establecido en el Decreto 1083 DE 2015, CAPÍTULO 2 POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ARTÍCULO 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.


**Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-004**

**Criterio**

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 1, Ambiente de Control.**
- **Decreto 1083 de 2015 (compilación normativa del sector de Función Pública) – Artículo 2.2.13.2.1: Obliga a las entidades a implementar programas de Bienestar Social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos. Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral.**
- **Decreto Ley 1567 de 1998 "ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."**

**Descripción del hallazgo**

Durante la revisión del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de los Llanos, se evidenció que la institución no ha realizado el diagnóstico que contemple las necesidades específicas del personal administrativo (físicas, psicoafectivas, sociales, culturales, recreativas y formativas dentro de la variable como jornada laboral) como tampoco, se ha documentado el Programa de Bienestar dirigido a la planta administrativa para las vigencias 2024 y 2025 que contempla el cronograma anual de actividades. Esta situación fue evidenciada a través de entrevistas con los funcionarios responsables del proceso, quienes manifestaron que no se cuenta con dicho programa, como tampoco se cuentan con

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

actividades planificadas para su ejecución. Si bien es cierto, que a través del proceso de Bienestar Institucional, se desarrollan actividades de bienestar, estas están enfocadas en su mayoría al estamento estudiantil.

La ausencia de este instrumento incumple con los siguientes criterios normativos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 (compilación normativa del sector de Función Pública) – Artículo 2.2.13.2.1: Obliga a las entidades a implementar programas de bienestar social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-005

#### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI - Componente 3 Actividades de Control.**
- **Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.**
- **Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.**
- **Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.8.2.1 y siguientes, que determinan la necesidad de contar con un plan anual de formación y capacitación debidamente aprobado y ejecutado.**  
**Manual de Funciones y Competencias Laborales y Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a adoptarse por la Universidad de los Llanos, en lo referente a la planeación, ejecución y evaluación del plan de capacitación.**
- **Dimensión Talento Humano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, Plan Anual de Vacantes.**
- **Dimensión Talento Humano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, Plan de Previsión de Recursos Humanos.**
- **Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, artículo 9, literal b), numeral 1: establece la obligación de las entidades públicas de publicar información sobre su estructura orgánica, funciones y talento humano.**
- **Decreto 612 de 2018, el cual adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública el artículo 2.2.22.3.14 “Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción”**
- **Decreto 1567 de 1998, artículo 14, que establece la obligación de las entidades públicas de formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, orientado al desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos.**

#### Descripción del hallazgo


Durante la revisión efectuada al Plan Institucional de Capacitación de la Universidad de los Llanos, correspondiente a las vigencias 2024 y 2025, se evidenciaron inconsistencias en la ejecución, estructuración y seguimiento del mismo.

En relación con la vigencia 2024, se estableció que, de las 12 capacitaciones programadas, únicamente 9 fueron ejecutadas, lo que representa un cumplimiento del 75% del plan. Adicionalmente, se observó que una de las actividades reportadas como ejecutada corresponde a la entrega de estímulos y reconocimientos a funcionarios administrativos, la cual no constituye una actividad de capacitación, por lo que no puede ser contabilizada como cumplimiento del plan.

En la matriz de seguimiento del plan se encuentran identificadas en color verde las capacitaciones ejecutadas, mientras que tres (3) actividades están marcadas como no realizadas, evidenciando un incumplimiento parcial del Plan de Capacitación 2024.

Por otra parte, respecto a la vigencia 2025, se constató que el Plan Institucional de Capacitación no se encuentra completamente estructurado, aprobado ni publicado, conforme a la normativa vigente. Hasta la fecha de la auditoría, solo se han ejecutado cuatro (4) capacitaciones, correspondientes a los temas de *Sistema Pensional, Capacitación comportamental, Emociones y sentimientos, y Capacitación a directivos administrativos.*

Asimismo, la matriz del plan de capacitación para la vigencia 2025, se encuentra parcialmente elaborada, lo que dificulta su implementación, seguimiento y evaluación. Esto representa Incumplimiento del 25 % en la ejecución del Plan de Capacitación 2024 y Falta de aprobación, estructuración y publicación del Plan de Capacitación 2025. Así mismo, incumple

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.8.2.1, Manual de Funciones y Competencias Laborales y Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Por otra parte, y de acuerdo a la verificación realizada en el ejercicio de auditoría, no fue posible evidenciar los siguientes planes estratégicos:

- Plan Anual de Vacantes para las vigencias 2024 y 2025.
- Plan de Previsión de Recursos para la vigencia 2024 y 2025
- Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y con relación a la vigencia 2024, este fue publicado de manera extemporánea el 25 de abril de 2024 en el enlace:

<https://www.unillanos.edu.co/index.php/documentacion/servicios-administrativos-personal/plan-estrategico-de-talento-humano/2024-20>.

Lo anterior, incumple lo establecido en el **Decreto 612 de 2018, artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, **a más tardar el 31 de enero de cada año**, así mismo, lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, artículo 9, literal b), numeral 1: Establece la obligación de las entidades públicas de publicar información sobre su estructura orgánica, funciones y talento humano.*

#### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025-006

##### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 3. Actividades de Control.**
- **Ley 1429 de 2010, artículos 2 al 4, donde se establece que las entidades, incluyendo las públicas, deben fomentar el empleo juvenil mediante incentivos y facilidades para su vinculación formal.**
- **Ley 2214 DE 2022 "Por Medio De La Cual Se Reglamenta El Artículo 196 De La Ley 1955 De 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el Empleo Juvenil y se dictan otras disposiciones"**


##### Descripción del hallazgo

Durante el proceso de auditoría realizado al área de Talento Humano, se evidenció que no se está dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1429 de 2010 —Ley de Formalización y Generación de Empleo—, particularmente en lo relacionado con la implementación de políticas y acciones que promuevan el primer empleo para jóvenes. Se constató la inexistencia de registros, evidencias o convocatorias orientadas a fomentar la vinculación laboral de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia previa. Asimismo, no se identificaron estrategias institucionales encaminadas a dar cumplimiento a las disposiciones normativas sobre la generación de oportunidades laborales para este grupo poblacional. Esta situación evidencia un incumplimiento a lo dispuesto en los artículos 2 al 4 de la Ley 1429 de 2010, que establecen la obligación de las entidades, incluidas las del sector público, de fomentar el empleo juvenil mediante incentivos y mecanismos que faciliten su vinculación formal. Así mismo, lo establecido en la LEY 2214 DE 2022 "Por Medio De La Cual Se Reglamenta El Artículo 196 De La Ley 1955 De 2019, Se Toman Medidas Para Fortalecer Las Medidas Que Promueven El Empleo Juvenil Y Se Dictan Otras Disposiciones" **ARTÍCULO 196. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS.**

#### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025- 007

##### Criterio

- **Ley General de Archivo 1594 de 2000, Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.**
- **Acuerdo N°001 del 2024 (29 de febrero) "Por el cual se establece el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones."**

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

- **Tablas de Retención Documental Vigencia 2021.**
- **Circular N°004 de 2003, Departamento Administrativo de la Función Pública y Archivo General de la Nación**

### Descripción del hallazgo

Revisadas los archivos correspondientes a las historias laborales de personal administrativo de planta que ingresó a la Universidad en lo corrido de 2025, al momento de la auditoría, se evidenció que nueve (9) personas tomaron posesión en diferentes cargos, los cuales en sus correspondientes expediente de historia laboral, no se registra la evaluación médica de ingreso, como lo señala la Tabla de Retención Documental para la División Servicios Administrativos y así mismo, lo contemplado en la Circular 004 de 2003 Departamento Administrativo de la Función Pública y Archivo General de la Nación la cual indica que, el Certificado de aptitud laboral (examen médico de ingreso) forma parte de los documentos mínimos que debe contener cada expediente e Historia Laboral. Lo anterior incumple lo contemplado en la Ley General de Archivo, teniendo en cuenta que, las Historias Laborales es una serie documental de **acceso reservado** custodiada por parte de los funcionarios de las oficinas de Talento Humano, en donde se conservan todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre un funcionario y la entidad; ésta contiene información personal o reservada que forma parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado. El manejo de esta información debe ser conforme a la ley y los derechos fundamentales.

Así mismo, se evidenció que los rótulos de las carpetas, no se encuentran debidamente codificadas, de acuerdo a lo estipulado en la Tabla de Retención Documental. De igual manera, las carpetas revisadas, no cuentan con la respectiva HOJA DE CONTROL, de acuerdo a lo indicado en el acuerdo 001 de 20247 del Archivo General de la Nación AGN y No.005 de 2013 (marzo 15), por el cual se establecen los criterios básicos para la clasificación, ordenación y descripción de los archivos en las entidades públicas y privadas que cumplen funciones públicas y se dictan otras disposiciones. *CAPÍTULO IV DESCRIPCIÓN DOCUMENTAL, ARTÍCULO 15º. Descripción documental de actos administrativos, contratos, y otras series documentales y expedientes compuestos que indica... "Es obligación de los responsables de las diferentes oficinas o unidades administrativas en las entidades públicas, impartir las instrucciones para garantizar la elaboración y diligenciamiento de la hoja de control durante la etapa activa del expediente, en la cual se lleve el registro individual de los documentos que lo conforman. Si se trata de expedientes electrónicos, las entidades deberán implementar los medios tecnológicos para este registro y control que permitan la generación de un índice electrónico que asegure la integridad y completitud de este."*

- Con relación a la carpeta correspondiente al código 3520-33-NÓMINA de la vigencia 2024, se evidenció que no se encuentra debidamente rotulada, codificada y con la información pertinente a lo establecido en la Tabla de Retención Documental.

Lo anterior, incumple los lineamientos de las tablas de retención documental vigentes para la OFICINA PRODUCTORA: 3520.DIVISIÓN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS-3520-25 HISTORIAS LABORALES, 3520-25.02-Historias Laborales Personal Administrativo de Planta y 3520-33-NÓMINA 3520-33.01Liquidaciones de Nóminas, Prestaciones Sociales, Seguridad Social y Parafiscales, las cuales fueron aprobadas en la vigencia 2021 y la Ley General de Archivo 1594 de 2000.

### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025- 008

#### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 3. Actividades de Control.**
- **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones, artículo 2.2.4.2.1.3. Efectos de la afiliación.**
- **Decreto 1295 de 1994, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".**
- **PD-GTH-06 Procedimiento de Contratación y Pago de Profesores Catedráticos**

**Descripción del hallazgo**

Revisadas los archivos correspondientes a las historias laborales de personal administrativo de planta que ingresó a la Universidad en lo corrido de 2025, al momento de la auditoría, se evidenció que nueve (9) personas tomaron posesión en diferentes cargos, se evidencia que, no se les realizó oportunamente la afiliación a la ARL, cuya cobertura de la afiliación a la misma, debe cubrir desde el inicio de labores y/o toma de posesión. Es decir que, para asegurar la cobertura desde el inicio de labores, la afiliación debe realizarse como mínimo un día antes de que el trabajador comience a laborar.

NOMBRE FUNCIONARIO	FECHA DE POSESIÓN	CUBRIMIENTO ARL
Martha Liliana Puentes	07/02/2025	08/02/2025
Sandra Milena Bolivar Rubio	10/02/2025	11/02/2025
Juan Carlos Beltrán Rubio	07/02/2025	08/02/2025
Delfina Acosta López	07/02/2025	08/02/2025
José alexander Zapata	07/02/2025	08/02/2025
Haydee Soraya Valiente Rojas	07/02/2025	08/02/2025
Richard Octavio Plazas	02/05/2025	03/05/2025
Reinaldo Antonio Bernal	20/02/2025	21/02/2025
Mirta Patricia Sayado	22/01/2025	23/01/2025

- **PD-GTH-06 Procedimiento de Contratación y Pago de Profesores Catedráticos**

Por otra parte, y de acuerdo a la verificación del Procedimiento PD-GTH-06, se determinó una muestra de profesores catedráticos de los programas de pregrado, correspondiente a los períodos académicos I de 2024 y II de 2025, a partir de la cual se solicitó los productos de las actividades relacionadas y estableciendo los siguientes aspectos:

Del contenido numeral 6.1. actividad 11. Realizar afiliaciones a ARL de los profesores catedráticos seleccionados. Se establece incumplimiento en la afiliación a la ARL, a continuación, se relacionan los casos:

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	PERIODO ACADÉMICO	DATOS CERTIFICACIÓN ARL	OBSERVACIÓN DE LA AUDITORÍA
1	Correa Avendaño Amory	2024-I	No se aportó certificado	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2024
2	Corredor Chavarro Wolfgang	2024-I	No se aportó certificado	No hay evidencia de afiliación correspondiente al semestre I-2024
3	Angarita Osorio Wilder	2025-II	Fecha de inicio de cobertura: 15/08/2025 Fecha de Inicio de Contrato: 11/08/2025 Fecha fin de contrato: 30/11/2025 Estado Afiliación: ACTIVO Tipo Vinculación:	El profesor estuvo sin cobertura del 11 al 14 de Agosto/2025

			INDEPENDIENTE Clase de Riesgo: 1	
4	Gómez Scarpeta Natali	2025-II	Fecha de inicio de cobertura: 15/08/2025 Fecha de Inicio de Contrato: 11/08/2025 Fecha fin de contrato: 30/11/2025 Estado Afiliación: ACTIVO Tipo Vinculación: INDEPENDIENTE Clase de Riesgo: 1	El profesor estuvo sin cobertura del 11 al 14 de Agosto/2025
5	Williams Cabarroca Eligio	2025-II	Fecha de inicio de cobertura: 15/08/2025 Fecha de Inicio de Contrato: 11/08/2025 Fecha fin de contrato: 30/11/2025 Estado Afiliación: ACTIVO Tipo Vinculación: INDEPENDIENTE Clase de Riesgo: 1	El profesor estuvo sin cobertura del 11 al 14 de Agosto/2025

Del contenido numeral 6.3. actividad 5. Recibir y verificar la documentación para realizar el pago del servicio del profesor catedrático. No hay evidencia del formato FO-GTH-33 Lista de Chequeo de Documentos para pago de Hora Cátedra, para ninguno de los profesores catedráticos de la muestra.

Del contenido numeral 6.3. actividad 7. Realizar verificación con el reporte generado por el sistema de pago vs. memorando recibido de la unidad académica. No fue aportado informe de comportamiento de órdenes de pago.

Lo anterior, incumple lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 4. numeral K, y lo contemplado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones, artículo 2.2.4.2.1.3. Efectos de la afiliación.

#### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025- 009

##### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 3. Actividades de Control.**
- **Resolución N°3461 de 2025 "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."**
- **PD-GTH-16 PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**


##### Descripción de hallazgos

Mediante Resolución N°0156 de febrero de 2025, se convocó a los empleados públicos de carrera de la Universidad de los Llanos, con el propósito de postular y elegir los representantes de los empleados al comité de convivencia laboral, no obstante, no hubo receptividad de los funcionarios, quienes no se postularon para participar en la convocatoria.

De igual forma, se envió convocatoria al consejo electoral en junio de 2025, cuyos representantes de los empleados, fueron elegidos a partir del 29 de agosto de 2025 por un periodo de dos (2) años, según Resolución 1500 de 2025, dicha convocatoria se llevó a cabo el 1 de agosto de 2025, es decir que, el periodo de enero a 28 de agosto de 2025, no se contó con representación del comité de convivencia laboral. Sin embargo, al cierre de la auditoría, no se cuenta con la conformación de los representantes del empleador para este periodo. Si bien es cierto que, con la resolución No. 2515 de

2022, nombra los representantes del empleador, estos fueron designados para el periodo 2023 y 2024.

Por otra parte, y con relación a la verificación de las actividades del procedimiento de Comité de Convivencia Laboral, se identificó lo siguiente:

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>			
	<b>Código:</b> PD-GTH-16	<b>Versión:</b> 05	<b>Fecha de aprobación:</b> 05/08/2022	<b>Página:</b> 3 de 5

#### 6. CONTENIDO

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PRODUCTO
1.	Radical la queja de acoso laboral, mediante comunicación escrita y correo electrónico: <a href="mailto:comiteconvivencialaboral@unillanos.edu.co">comiteconvivencialaboral@unillanos.edu.co</a>	Quejoso	<b>FO-GTH-102</b> Formato para presentar quejas de acoso laboral Correo y/o documento en físico
2.	Examinar e identificar de manera confidencial los casos y/o quejas para programar sesión del Comité Convivencia laboral.	Secretaria(o) del Comité de Convivencia Laboral Apoyo Jurídico D.S.A.	Listado de quejas
3.	Programar la sesión con los integrantes del comité y los presuntos casos de Acoso Laboral, para escuchar la versión de los hechos de las partes involucradas (Quejoso y Presunto Acosador) de manera individual.	Secretaria(o) del Comité de Convivencia Laboral, Apoyo Jurídico D.S.A.	Correo Electrónico y llamada telefónica
4.	Adelantar reuniones con el propósito de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas (Quejoso y Presunto Acosador), promoviendo compromisos mutuos, "audiencia de conciliación"	Comité de Convivencia Laboral y Apoyo Jurídico D.S.A.	Acta Conciliación

Con respecto a las actividades 2, 3 y 4 del procedimiento, las cuales son funciones del secretario del comité de Convivencia laboral, estas actividades las realiza un profesional de apoyo de la oficina de Talento Humano, lo que incumple lo establecido en la **Resolución 3461 de 2025 ARTÍCULO 8. Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones: 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Lo anterior, pone en riesgo la reserva, custodia y confidencialidad de la información.**

#### Hallazgo de incumplimiento Código: GTH -2025- 010


##### Criterio

- **Modelo Estándar de Control Interno MECI, Componente 3. Actividades de Control.**
- **Ley 1755 de 2015, Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".**
- **PD-GDC-10 Procedimiento PQRSD y Atención al Ciudadano.**

##### Descripción del hallazgo

Durante la revisión y seguimiento a las PQRSDF asignadas para el proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a la base de datos remitida por el proceso de Gestión Documental y en cumplimiento a la Ley 1755 de 2015, se identificó que, no se dio cumplimiento al término de respuesta para atender las PQRSD, que se registran a continuación:

NO. RADICADO	FECHA DE RADICADO	FECHA DE RESPUESTA	DÍAS FUERA DE TÉRMINOS	ESTADO	TIPO DE SOLICITUD
00653	01/08/2025	27/08/2025	2 días	Resuelto	Solicitud de Información
1052	19/08/2025	18/09/2025	8 días	Resuelto	Solicitud copia

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>			
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>			
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024	<b>Página:</b> 14 de 16

1097	28/08/2025	25/09/2025	6 días	Resuelto	Solicitud información
------	------------	------------	--------	----------	-----------------------


Lo anterior, incumple el procedimiento de PD-GDC-10 Procedimiento PQRSD y Atención al Ciudadano y lo establecido en la Ley 1755 de 2015.

<b>No. total, hallazgos</b>	<b>10</b>
-----------------------------	-----------

### Recomendaciones

1. Revisar la pertinencia de traslado del PD-GTH-07 Procedimiento para la Convocatoria y Selección de Profesores Catedráticos a nivel de Pregrado, el cual no se está ejecutando en el proceso de Talento Humano.
2. Tener en cuenta las sedes de San Antonio y Boquemonte para la conformación del Comité de Convivencia de acuerdo a los criterios de la Resolución 3461 de 2025.
3. Garantizar el cumplimiento de la resolución 0657 de 2023 por la cual se adoptan normas internas de organización y funcionamiento del personal de la Universidad de los Llanos
4. Tener en cuenta el sistema Biométrico como medida de control para la verificación de las horas extras y establecer medidas de control en cumplimiento a la Directiva de austeridad del gasto público.
5. Establecer puntos de control con la autorización de Horas Extras, Recargos, Dominicales y festivos, ya que el trabajo suplementario extenso puede desarrollar problemas de salud física y mental (estrés, agotamiento, mayor riesgo de enfermedades físicas y mentales), además, esto puede ocasionar la disminución de la productividad y desmotivación.
6. Definir lineamientos o criterios sobre el número máximo de horas extras que pueden ser autorizadas a un funcionario al mes, teniendo en cuenta las directrices de austeridad del gasto contempladas en el **Decreto 0199 DE 2024**, artículo 4. que indica... "*Horas extras y vacaciones. Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben adelantar acciones que permitan racionalizar el reconocimiento y pago de horas extras y ajustarlas a las estrictamente necesarias. Las entidades deben verificar que exista relación entre la necesidad y la programación de las horas extras, con el fin de evitar los innecesarios reconocimientos de estas.*"
7. Apropiar, aplicar y dar cumplimiento al Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno, trabajando en alineación con la misión, visión, principios y deberes institucionales. Para ello, es fundamental aprovechar los diferentes canales de comunicación interna de la universidad, así como los procesos de inducción y reinducción, asegurando que todo el personal esté informado y comprometido con estos lineamientos.
8. Garantizar el cumplimiento de la Ley General de Archivo 594 de 2000 y actualizar las tablas de retención documental de acuerdo con el tipo de documentos a cargo del proceso
9. Se recomienda realizar la gestión con la EPS Salud Total, para solicitar el respectivo usuario para que la Universidad realice oportunamente la afiliación a la EPS.
10. Revisar la medición del indicador del proceso de Gestión del Talento Humano número 5. *Ausentismo por causa médica*, el ausentismo por permiso, ya que el ausentismo laboral incluye todas las ausencias como son bajas médicas, permisos, incapacidades, ausencias injustificadas.
11. Continuar con el recobro a las EPS y ARL, por concepto de incapacidades del personal de la Entidad. Aunar esfuerzos, que aseguren el cumplimiento de las metas del Plan de Acción Institucional PAI a cargo del proceso.

12. Actualizar la caracterización del proceso considerando la realidad actual del mismo, la plantilla vigente establecida para la caracterización de procesos y los cambios realizados en el marco de la implementación del Modelo de Operación por Procesos.
13. Identificar riesgos de corrupción, financieros, fiscales y de seguridad de la información, de acuerdo con los lineamientos de la política para administración de los riesgos establecida por la Universidad y la Metodología de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública, que permitan asegurar la eficiencia y eficacia en la gestión contractual, evitando la pérdida o mal uso de recursos públicos.
14. Identificar los riesgos, teniendo en cuenta aquellos factores que puedan generar un impacto negativo al proceso y a la ejecución de los recursos asignados a la universidad, a partir de los hallazgos identificados en las auditorías e informes de seguimiento realizados por la oficina de Control Interno de Gestión.
15. Con relación a los riesgos del proceso, se reiteran las recomendaciones realizadas en la evaluación del segundo cuatrimestre de la vigencia 2025, relacionadas con la descripción del riesgo y el diseño de los controles conforme a los lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas.
16. Con relación al PROCEDIMIENTO DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD, Código: PD-GTH-40 Versión: 02, con Fecha de aprobación: 27/06/2024:
  - a. Actualizar el correo de reporte referenciado en el formato FO-GTH-181 AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO, considerando el cambio reciente en el correo del área de SST.
  - a. Evaluar la pertinencia de incluir en el formato FO-GTH-146 Lista de chequeo general de inspecciones (Condiciones Ergonómicas), criterios que permitan verificar la disponibilidad de agua potable, condiciones sanitarias de las duchas y baños.
17. Realizar todas y cada una de sus acciones a cargo del proceso, atendiendo los conceptos de autocontrol y autoevaluación, apoyando las actividades orientadas a fortalecer el funcionamiento del Sistema de Control Interno.
18. Garantizar el cumplimiento oportuno de las acciones contempladas en el plan de mejoramiento general e institucional a cargo del proceso.
19. Garantizar el cumplimiento de la directiva presidencial de austeridad del gasto público, fijada por la Presidencia de la República. Formular los planes de mejoramiento de los hallazgos detectados durante el ejercicio de la auditoría y reportarlos a la oficina de Control Interno, dentro de los siguientes diez (10) días hábiles, al recibo del informe final de auditoría.
20. Formular, aprobar e implementar lineamientos en cumplimiento a la Política Institucional de Talento Humano, con base en lo establecido en el componente de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG. Dicha política debe definir los principios, objetivos, estrategias y responsabilidades que orienten de manera coherente la gestión del personal, garantizando la articulación con los demás instrumentos de planeación institucional. Así mismo, debe promover el desarrollo integral de los servidores, el fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar y la retención del talento, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y a la mejora continua de la gestión institucional.
21. Diseñar e implementar políticas, programas o estrategias institucionales orientadas a fomentar la vinculación laboral de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia previa, en cumplimiento de lo establecido en la *Ley 1429 de 2010 – Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Estas acciones deben incluir mecanismos que promuevan el acceso al primer empleo, la generación de oportunidades laborales formales y la creación de convocatorias o alianzas que incentiven la participación de jóvenes en procesos de selección institucionales, contribuyendo así al cumplimiento de la normativa vigente y al fortalecimiento de la responsabilidad social de la entidad en materia de empleo juvenil.
22. Asegurar que los planes estratégicos a cargo del proceso de talento humano, se publiquen en la página web de la Universidad a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, en cumplimiento al Decreto 612 de 2018, a su vez garantizando lo dispuesto en Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, artículo 9, literal b), numeral 1: establece la obligación de las entidades públicas de publicar información sobre su estructura orgánica, funciones y talento humano.

 <b>UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS</b>	<b>PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
	<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
	<b>Código:</b> FO-ECS-04	<b>Versión:</b> 09	<b>Fecha de aprobación:</b> 26/02/2024

23. Establecer e implementar el Programa de Bienestar para funcionarios. El programa debe contemplar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la promoción del bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. Asimismo, se sugiere integrar dicho programa a la gestión estratégica del talento humano, garantizando su planificación, ejecución y evaluación anual, en coherencia con los objetivos institucionales y las políticas de desarrollo del talento de la Universidad de los Llanos.
24. Formular, aprobar e implementar lineamientos en cumplimiento a la Política Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación, en cumplimiento de lo dispuesto en el *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*, componente de *Gestión del Conocimiento e Innovación*. Dicha política debe establecer los lineamientos, objetivos y estrategias orientadas a promover el aprendizaje organizacional, la sistematización y aprovechamiento del conocimiento institucional, el intercambio de buenas prácticas y la generación de procesos innovadores que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional y a la mejora continua de los procesos de la entidad.
25. Diseñar programas de capacitación que fortalezcan competencias técnicas, administrativas y éticas.
26. Promover la transferencia de saberes entre servidores públicos experimentados y nuevos talentos para evitar la pérdida del conocimiento y la innovación.
27. Asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre función pública aplicables de la Universidad.

#### Conclusiones

1. El objetivo y criterios de la auditoría se cumplieron de acuerdo a lo establecido en el Plan de Auditoría
2. El proceso de Talento Humano, debe garantizar la adecuada gestión de los lineamientos y políticas aplicables al proceso, en el marco del Decreto 1499 de 2017 y asegurar el cumplimiento normativo, garantizando el fortalecimiento institucional bajo los principios de integridad para la generación de resultados.
3. El proceso debe fortalecer el Sistema de Control Interno en especial lo relacionado con el Componente 3, Actividades de Control: "*Acciones determinadas por la entidad generalmente expresadas a través de políticas de operación procesos y procedimientos que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la Alta Dirección frente al logro de los objetivos*".
4. El proceso no cuenta con prácticas de valor agregado en la GETH, tales como la evaluación y el seguimiento a la implementación de los diferentes planes o programas en materia de talento humano.

#### Anexos

Anexo N°1

Elaborado por:



Oscar Ernesto Londoño Parrado  
Auditor Responsable de Auditoría

Aprobado por:



Diana Zulay Reza Mondragón  
Asesora de Control Interno de Gestión