

103.033-2021

## INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA INTERNA AL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO – PED DE LA UNIAJC Y PLANES ESTRATÉGICOS

### 1. INTRODUCCIÓN

La ley 87 de 1993 en su artículo 9, define la oficina de control interno como uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

El Plan de Acción, es utilizado como instrumento para materializar las acciones específicas y están encaminadas al cumplimiento de objetivos estratégicos, para el periodo de cada vigencia, en particular para la vigencia 2020, en la UNIAJC identificaron sus metas, establecieron actividades y tareas, de igual forma calcularon los recursos financieros y por último establecieron responsables para alcanzar los objetivos de cada una de las metas establecidas en los trimestres de la vigencia 2020.

El Plan de Acción 2020 se enmarca conforme a disposiciones legales, consagradas en la Constitución Política de 1991, la cual en el título XII del Régimen Económico y de la Hacienda Pública, establece que las Instituciones tienen la obligación de “Evaluar la gestión y los resultados de los planes y programas de desarrollo e inversión que realice la Nación y las Entidades Territoriales.” Así mismo, la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior” y la Ley 152 de 1994 por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo la cual “tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo.” De igual forma la Directiva Presidencial número 9 de 2010 por la cual se fijan “Directrices para la elaboración y articulación de los planes estratégicos sectoriales e institucionales e implementación del Sistema de Monitoreo de Gestión y Resultados.” Por otra parte, la 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. Por último, el Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.

Según lo anterior, la Oficina de Control Interno tiene como propósito fundamental lograr que acciones, mecanismos, procedimientos e instrumentos interactúen entre sí, para construir una herramienta de evaluación, a fin de lograr el cumplimiento de la función administrativa, los objetivos y metas institucionales, el cual debe reconocerse como un componente integral de la estructura administrativa operacional en una institución pública.

Es importante mencionar que esta auditoría, se realizó de manera virtual, debido a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, por lo tanto, se basó en la información suministrada, por la líder y gestores del proceso, a través del diligenciamiento de listas de verificación elaboradas con base en los criterios definidos para este proceso auditor, además de información suministrada por los auditados. Como también, información

**103.033-2021**

consultada en la página web institucional, teniendo en cuenta la muestra seleccionada desde los programas de inversión.

## **2. OBJETIVO**

Evaluar la gestión realizada por los responsables de la ejecución de los objetivos estratégicos y sus respectivos programas aprobados por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo No. 004 de 2019 “Por medio del cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo para la vigencia 2020-2030”, como también, el cumplimiento de los Planes Institucionales y Estratégicos, de conformidad al Decreto Nacional 612 de 2018, con el fin de detectar la materialización de eventos que puedan afectar de manera negativa el cumplimiento de los objetivos institucionales de la UNIAJC.

## **3. ALCANCE**

El proceso auditor será adelantado de acuerdo con los siguientes componentes:

Vigencia 2020

- Plan Estratégico de Desarrollo.
- Ejecución del Plan de Acción.
- Ejecución Presupuestal de Gastos de Inversión.

Vigencia 2021 (Primer trimestre)

- Ejecución del Plan de Acción.
- Ejecución Presupuestal de gastos de Inversión.
- Ejecución Planes Institucionales y Estratégicos.

Planes Estratégicos

- Plan de Seguridad y privacidad de la información.
- Plan Estratégico de Desarrollo de T.I.
- Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de trabajo en Seguridad y Salud en el trabajo.

## **4. CRITERIOS**

- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”.
- Ley 152 de 1994 “Por la cual se establece la ley orgánica del plan de desarrollo.
- Acuerdo No. 004 de 2019 “Por medio del cual se aprueba el plan estratégico de desarrollo para la vigencia 2020-2030”.

103.033-2021

- 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.”
- Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- 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.
- Acuerdo 004 de 2019 “Por medio del cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo para la vigencia 2020 - 2030”.
- Ley 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”.

### 5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Con el propósito de evaluar el Plan Estratégico de Desarrollo adoptado mediante el Acuerdo 004 de 2019 y los Planes Estratégicos establecidos en el alcance de la presente auditoría interna correspondiente a la vigencia 2020 y 2021, en un ejercicio participativo, colaborativo y generador de valor compartido, la Oficina Asesora de Planeación y demás oficinas que hicieron parte del proceso auditor sumistraron la información requerida al equipo de auditoría, con el fin de proceder a realizar las listas de verificación y solicitar las evidencias que soportaron los hechos cumplidos.

#### 5.1. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO – PED 2020 – 2030.

Siendo el proceso de planificación una actividad continua, donde se tiene en cuenta las fases de formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación, la Oficina de Control Interno, efectuó evaluación con relación al Plan Estratégico de Desarrollo 2020 – 2030, con el fin de realizar pronunciamiento, en aras de fortalecer la gestión institucional. Producto de esta evaluación y de acuerdo con la información suministrada por los responsables, se obtuvo el siguiente resultado en cada una de las fases del proceso de planificación.

Formulación.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, contempla la educación como uno de los pilares fundamentales en la transformación de la sociedad, y con el fin de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos, incluye dentro de sus objetivos de desarrollo sostenible “Educación de Calidad”, el cual pretende proporcionar igualdad a la formación técnica asequible y lograr el acceso universal a la educación superior de calidad. Es por esta razón, que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG integra los ODS en su 2ª dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación, con el fin de que las entidades tengan aún más claro un horizonte a corto y mediano plazo, permitiendo de esta manera, definir una ruta estratégica que oriente su gestión Institucional.

### 103.033-2021

El PED 2020-2030 no solo se encuentra realizando trazabilidad con el ODS de Educación de Calidad como se enuncia en el mismo, también se encuentra generando valor a los ODS Trabajo Decente y Crecimiento Económico y Reducción de Desigualdades, guardando trazabilidad con los objetivos estratégicos “Establecer una oferta académica alineada con las exigencias del desarrollo productivo, social y cultural de la región, con base en la pertinencia y la calidad académica” e “Incrementar el impacto de la proyección social aprovechando el reconocimiento de la institución en el entorno”, estos son objetivos definidos en el PED.

De acuerdo con los programas formulados desde el Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad 2018-2022, existe trazabilidad con los objetivos estratégicos contenidos en el PED 2020-2030. A pesar de no presentarse una articulación específica y extensiva sobre las apuestas que refiere el Gobierno Central, el PED 2020 – 2030, cuenta con lineamientos u objetivos estratégicos que se encuentran encaminados al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo en cuanto a la educación superior.

Respecto al tema de indicadores es importante y necesario tener en cuenta que la Institución cuenta con este instrumento de medición, pero se observa que estos no son relacionados, identificados o articulados, en cada una de las líneas de acción del PED y en su defecto en el Plan de Acción. Sin embargo, la Oficina Asesora de Planeación argumenta en su derecho de réplica, que en el año 2019 se estaba realizando el proceso de medición y validación, pero fue necesario detenerlo por los cambios en el decreto 1330 del 25 de julio del 2019 del Ministerio de Educación Nacional. Desde la alta dirección se tomó la decisión de revisar el decreto en mención y actualizar el instrumento en coherencia con las nuevas exigencias de esta normatividad. Posteriormente el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), renueva el modelo de acreditación institucional y de programas académicos mediante el Acuerdo No. 02 del 1 de julio del 2020. Sin embargo, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), organización encargada de este proceso solo hasta el año 2021 presenta los nuevos indicadores de acreditación institucional que son el punto de partida para los ajustes que se requieren hacer al interior de la UNIAJC.

El tablero de mando no se encuentra contemplado como una herramienta de medición dentro del Plan Estratégico de Desarrollo – PED 2020-2030, como tampoco en el Plan de Acción 2020 y 2021. De acuerdo al flujograma de la metodología implementada para la formulación del PED, hace referencia en el punto III al Diseño para la Implementación Estratégica, derivando de ella un cuadro de mando que pretende contar con indicadores que hasta la fecha no se encuentran midiendo las líneas de acción, y demás componentes que actualmente se encuentran contemplados en el Plan Estratégico de Desarrollo.

Aprobación.

El Plan Estratégico de Desarrollo – PED 2020-2030 fue aprobado mediante Acuerdo No. 004 de mayo 24 de 2019 por el Consejo Directivo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho UNIAJC.

**103.033-2021**

Ejecución.

Es importante tener en cuenta que el PED debe encontrarse armonizado con el POAI. Además, que el PED estará conformado por una parte general de carácter estratégico y por un plan de inversiones de carácter operativo.

Tabla No. 1 Ejecución de Presupuesto - Gastos de Inversión vigencia 2020.

GASTOS	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO FINAL	PRESUPUESTO EJECUTADO	PRESUPUESTO SIN EJECUTAR	% EJECUTADO
<b>INVERSIÓN</b>	<b>19.367.130.000</b>	<b>31.576.154.120</b>	<b>17.586.352.869</b>	<b>13.989.801.251</b>	<b>55,7</b>
PROGRAMAS DE FORMACIÓN	14.110.130.000	15.553.130.000	14.512.801.834	1.040.328.166	93,31
DESARROLLO PROFESORAL	100.000.000	65.000.000	60.403.114	4.596.886	92,93
INVESTIGACIÓN	780.000.000	780.000.000	352.456.341	427.543.659	45,19
PROYECCIÓN SOCIAL	470.000.000	200.000.000	195.981.259	4.018.741	97,99
BIENESTAR UNIVERSITARIO	1.217.000.000	917.000.000	828.453.749	88.546.251	90,34
INFRAESTRUCTURA FÍSICA, TECNOLÓGICA Y M. E.	2.170.000.000	13.571.024.120	1.183.535.914	12.387.488.206	8,72
GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	70.000.000	70.000.000	66.000.000	4.000.000	94,29
GESTION INSTITUCIONAL	450.000.000	420.000.000	386.720.658	33.279.342	92,08

Fuente: Ejecución Presupuestal de Gastos vigencia 2020 – Dirección Financiera.

De acuerdo a la ejecución presupuestal con corte 31 de diciembre de 2020, el valor total de los compromisos presupuestales fue por \$31.576.928.233 alcanzando una ejecución del 60% frente al presupuesto definitivo de gastos apropiado para la vigencia. Se observa un mayor porcentaje de ejecución en los gastos de funcionamiento que en los gastos de inversión, a pesar de haber destinado un mayor recurso para la Inversión de la Institución, solo alcanzó el 56% respectivamente. Se constituyeron cuentas por pagar para los gastos de funcionamiento por el valor de \$174.068.535, correspondientes a las contribuciones inherentes a la nómina; de igual manera, en el sector de inversión se generaron cuentas por pagar por \$165.841.496 específicamente en el programa de Formación. Estas obligaciones contraídas por la Institución fueron causadas durante el mes de diciembre de 2020.

En lo que respecta a los saldos sin ejecutar al 31 de diciembre de 2020 se observan \$6.880.000.503 que no fueron comprometidos en los gastos de funcionamiento, y \$13.989.801.251 en los gastos de inversión, puntualmente en los programas de Investigación e Infraestructura Física, Tecnológica y Medios Educativos los cuales se ubicaron en un 45.19% y 8.72% respectivamente.

La ejecución de gastos refleja un superávit presupuestal debido a la no ejecución de recursos en los gastos de funcionamiento e inversión por \$20.869.801.754. Estos recursos fueron adicionados al presupuesto de Ingresos de 2021 mediante el Acuerdo No. 002 de febrero 11 del año en curso. Como también, se observan en el acto administrativo los ingresos No

### 103.033-2021

Aforados por el valor de \$2.076.384.741, contando finalmente con recursos por \$22.946.186.496 que fueron registrados en los Recursos del Balance del Presupuesto de Ingresos de la vigencia 2021.

Posteriormente, el ingreso fue distribuido en el presupuesto de gastos de Inversión 2021, específicamente, en los programas de: Formación por \$4.800.000.000 e Infraestructura Física, Tecnológica y Medios Educativos en \$18.146.186.496, siendo el programa de Infraestructura Física con mayor recurso en \$16.432.324.859.

Al ser analizadas las modificaciones presupuestales se evidencia que existen programas donde los recursos fueron reducidos considerablemente, como: Desarrollo profesoral, Proyección Social, Bienestar Universitario y Gestión Institucional; y algunos programas que recibieron un aumento representativo en el presupuesto, entre ellos: Programas de Formación e Infraestructura Física, Tecnología y Medios Educativos; y otros que se conservaron como Investigación. A medida que la pandemia mundial de COVID-19 continúa su curso, los ajustes en la inversión pública deben centrarse en la eficiencia, la equidad y la eficacia utilizando criterios técnicos y transparentes para priorizar la inversión pública, diseñando e implementando estrategias que permitan el cumplimiento de las metas del plan de acción, y que la efectividad y eficiencia en las actividades que se desarrollan en cada una de ellas, impacten de manera positiva los objetivos institucionales.

### Vigencia 2021

Para el primer trimestre de la vigencia 2021 la UNIAJC cuenta con un presupuesto final para gastos de inversión por el valor de \$42.647.618.496. A la fecha, se han ejecutado recursos en \$3.712.999.575, contando con un presupuesto por ejecutar que asciende al valor de \$38.934.618.921.

Tabla No. 2 Ejecución de Presupuesto - Gastos de Inversión – 1 Trimestre 2021.

GASTOS	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO FINAL	PRESUPUESTO EJECUTADO	PRESUPUESTO SIN EJECUTAR	% EJECUTADO
<b>INVERSIÓN</b>	<b>19.701.432.000</b>	<b>42.647.618.496</b>	<b>3.712.999.575</b>	<b>38.934.618.921</b>	<b>8,71</b>
PROGRAMAS DE FORMACIÓN	12.463.522.000	17.263.522.000	2.667.481.998	14.596.040.001	15,45
DESARROLLO PROFESORAL	105.600.000	105.600.000	32.788.612	72.811.388	31,05
INVESTIGACIÓN	1.000.000.000	1.000.000.000	64.134.788	935.865.212	6,41
PROYECCIÓN SOCIAL	1.284.100.000	1.284.100.000	177.774.096	1.106.325.903	13,84
BIENESTAR UNIVERSITARIO	1.253.510.000	1.253.510.000	561.150.197	692.359.803	44,77
INFRAESTRUCTURA FÍSICA, TECNOLÓGICA Y M. E.	3.131.200.000	21.277.386.496	93.288.184	21.184.098.311	0,44
GESTION INSTITUCIONAL	463.500.000	463.500.000	116.381.698	347.118.302	25,11

Fuente: Ejecución Presupuestal de Gastos de Inversión – 1 Trimestre vigencia 2021 – Dirección Financiera.



### 103.033-2021

Como se aprecia en la ejecución de gastos, los programas iniciaron su ejecución de acuerdo con las actividades inmersas en sus proyectos. Para la presente vigencia 2021, el programa de Gestión Administrativa y Financiera, no se observa inmerso en la ejecución de gastos de inversión, debido a que fue integrado al programa 239 Gestión Institucional, siendo importante revisar y ajustar el Plan de Acción, como también, los demás documentos que requieran de dicha modificación.

#### Seguimiento y Evaluación.

Es pertinente que la Institución tenga en cuenta que si bien es cierto, el Plan Estratégico de Desarrollo – PED 2020-2030 es un instrumento dinámico que permite realizar ajustes a su planificación inicial, se debe considerar que un número reiterativo de modificaciones al mismo, puede conllevar a pensar que el proceso de planificación fue débil; porque al realizar modificaciones en una cantidad representativa evidenciaría que el proceso en dicha formulación no conto con los instrumentos suficientes para realizar el análisis y diagnóstico que requería el documento inicialmente, y ser plasmados en el mismo. Por tal razón, la Oficina de Control Interno hace un llamado al fortalecimiento del proceso de planificación del PED 2020-2030, que, si la Institución considera pertinente, deberá tener en cuenta realizar modificaciones de manera razonable, que no conlleven a la materialización de riesgos al interior de la Institución y con los entes externos.

#### Banco de Proyectos

El Banco de Proyectos realiza seguimiento con los líderes de cada proyecto, el cual se consigna en acta de reunión, estableciendo 5 puntos a desarrollar. Sin embargo, es necesario que este seguimiento se realice de manera específica, teniendo en cuenta que la cadena de valor establece, la cantidad del presupuesto y la relación de evidencias que se deben publicar en la respectiva carpeta de Plutón y/o en la nube, para justificar el avance y/o ejecución de las actividades de cada proyecto de inversión. Entendido el seguimiento como un proceso continuo y sistemático de diseño, recolección y análisis de información, que permite determinar el grado de avance de los proyectos en el plan de acción y consecuentemente para cumplir con los objetivos estratégicos establecidos en el PED.

El MIPG en su dimensión de Direccionamiento Estratégico y de Planeación, establece que “Para la formulación de los planes de acción institucional, las entidades deben tomar en cuenta lo previsto en la Ley 152 de 1994, y en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, en el que se establece que debe especificar en él los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión; así mismo, deben incluir tanto los aspectos relacionados con el componente misional como los relacionados con los planes de que trata el Decreto 612 de 2018”. El Plan de Acción de la vigencia 2020 de la UNIAJC, contempla 10 de los 12 Planes Institucionales que enuncia el Decreto 612 de 2018 y el MIPG, porque los planes: Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, no aplican para la Institución.

103.033-2021

Tabla No 3. Planes Institucionales – Decreto 612 de 2018.

Plan Institucional de archivos PINAR.	Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
Plan Anual de Adquisiciones.	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.
Plan Anual de Vacantes.	Plan estratégico de tecnología de la información y las comunicaciones PETI.
Plan de Previsión de recursos Humanos.	Plan de tratamientos de riesgos de seguridad y privacidad de la información.
Plan estratégico de recursos Humanos.	Plan de seguridad y privacidad de la información.
Plan Institucional de Capacitación	Plan de Incentivos Institucionales

Fuente: MIGP – 2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y de Planeación.

Adicionalmente, se observa en el plan de acción de la vigencia 2020, que solo tres (3) de los ocho (8) programas contemplados, integran los planes institucionales como son: Bienestar Universitario, Infraestructura Física, Tecnológica y Medios educativos, y Gestión Institucional; dejando de integrar cinco (5) programas a los planes.

De la misma forma, el Plan de Acción no incluye indicadores en cada una de las metas desarrolladas en los doce proyectos identificados. Respecto a este punto, se observa que en el Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2030 y el Plan de Acción no identifican indicadores para efectuar el seguimiento a los diferentes planes, programas y proyectos, permitiendo tomar los correctivos oportunos y mejorar la eficiencia y eficacia del proceso en general. Referente a este tema, es importante mencionar que la Institución, cuenta con indicadores, pero estos no se encuentran afines con el plan de acción, para lo cual, deberían encontrarse relacionados a cada meta, con el fin de verificar el logro de los objetivos, así como el alcance de los resultados propuestos e introducir ajustes a los planes de acción, que por su condición, se manejan anualmente permitiendo que este tipo de cambios se generen en torno al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 5.2. Contratación.

De conformidad con el alcance establecido para el proceso auditor, se procedió a verificar la contratación correspondiente a la vigencia 2020 y 2021, derivada del proyecto de inversión denominado “Desarrollo Tecnológico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali” Código 23771, cuyo responsable es el Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación. Así mismo, durante el proceso auditor se procedió a verificar la contratación derivada del proyecto de inversión Fomentar el Bienestar Institucional en la Comunidad Universitaria de la UNIAJC Código 23551 cuyo responsable



**103.033-2021**

es la Directora de Bienestar Universitario. Producto de esta revisión y de acuerdo con la información publicada en el SECOP, se evidencio lo siguiente:

Tabla No. 4 Revisión Contratación Proyecto de Inversión 23771 Desarrollo Tecnológico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali.

Número del Contrato	Contratista	Valor	Fecha Contrato	Observaciones
DJC-CD-08.03.02-115-2020	NET GROUP S.A.	\$ 59.647.428	Febrero 26 de 2020	No se especifican la totalidad de las obligaciones especiales del contratista y su ejecución, en las actas de recibo parcial e informe de supervisión y el acta de informe final de supervisión o interventoría que se publican en el SECOP. Acta de informe de recibo parcial no1 de fecha marzo 25 de 2020, no tiene la firma del supervisor y/o interventor del contrato. Acta de informe de recibo parcial no8 de fecha octubre 16 de 2020, no tiene la firma del contratista.
DJC-CD-08.03.02-181-2020	METABIBLIOTECA S.A.S.	\$ 11.600.000	Septiembre 02 de 2020	En el acta e informe final de supervisión o interventoría, no se realiza descripción detallada con relación con cada una de las actividades y/o entregables pactados con el contratista (obligaciones especiales).
DJC-CD-08.03.02-236-2020	DATAICO S.A.S	\$ 807.000	Diciembre 04 de 2020	No se describe de manera específica, la gestión realizada por el contratista en el acta e informe final de supervisión o interventoría.

Fuente: Oficina Jurídica UNIAJC.

Tabla No. 5 Revisión Contratación Proyecto de Inversión 23551 Fomentar el Bienestar Institucional en la Comunidad Universitaria de la UNIAJC.

Número del contrato	Contratista	Valor	Fecha del Contrato	OBSERVACIONES
DJC-MC-08-04-01-128-2020	FABY SPORT SOCIEDAD POR ACCIONES	\$ 18.331.500	Marzo 12 de 2020	El informe final de supervisión no relaciona de manera detallada los elementos que fueron entregados por parte del contratista, y/o en su defecto un registro fotográfico de lo recibido por parte del proveedor.
DJC-CD-08-03-03-079-2020	FINTA FUTBOL S.A.	\$ 9.000.000	Enero 31 de 2020	No se observa que el supervisor detalle las actividades realizadas por el contratista, por ejemplo, la programación, las actividades a realizar, población universitaria que participó y se benefició de los eventos realizados en las canchas sintéticas durante el lapso del tiempo del 10 de feb al 01 de marzo/2020.

Fuente: Oficina Jurídica - UNIAJC.

**103.033-2021**

De acuerdo con lo anterior, se observa que, en algunas de las actas de recibo parcial e informe de supervisión y acta e informe final de supervisión o interventoría, no se realiza descripción detallada con relación a cada una de las actividades y/o entregables pactados con el contratista, lo cual se considera como una debilidad en cuanto a la supervisión de los contratos se refiere.

Así mismo, durante el proceso auditor, se procedió a solicitar información a la Oficina Asesora de Planeación, relacionada con el seguimiento a los proyectos de inversión anteriormente mencionados, evidenciando un total de 4 actas respectivamente. Sin embargo, se observa debilidad en el seguimiento ya que, en el punto 4 de todas las actas, hace mención que no se cargan los soportes de cumplimiento de los productos en la carpeta de Plutón.

### **5.3. PLANES INSTITUCIONALES**

De conformidad con el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, la Institución publicó en la página web los planes Institucionales, siendo objeto del proceso de auditoría adelantado por la Oficina de Control Interno, dando cumplimiento a lo establecido por el Decreto en mención. Algunos planes institucionales elaborados y publicados por la institución al 31 de enero de 2021, no cuentan con una estructura que les proporcione una ruta de acción detallada de forma articulada y orientada al direccionamiento estratégico de la Entidad. El MIPG enuncia en su 2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación, que como mínimo estos planes deberán contener, tanto para los aspectos relacionados con su componente estratégico y misional como los relacionados con los planes que se integran en el Decreto 612 de 2018. Para ello, la estructura debe contar con objetivos, estrategias, proyectos, metas, acciones, productos, responsables, cronogramas, entre otros.

De conformidad con el proceso auditor, la Oficina de Control Interno, tomo muestra de los planes institucionales, que se relacionan directamente con objetivos establecidos en el PED y por ende en el Plan de Acción para la vigencia 2021. Una vez evaluados los planes en mención, se obtuvo el siguiente resultado:

Durante el mes de enero y febrero de la presente vigencia, la Oficina de Control Interno, en el marco de los roles de liderazgo estratégico y enfoque hacia la prevención, con el fin de garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional, así como definir medidas para prevenir los riesgos y corregir las desviaciones que se presenten y puedan afectar el logro de los objetivos estratégicos, realizó seguimiento a la publicación oportuna en la página web oficial de la UNIAJC de los planes institucionales y estratégicos, de conformidad con los criterios establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018. Durante este seguimiento se evidencio que cada uno de los responsables de los planes estratégicos institucionales, no implementaron los respectivos correctivos, de acuerdo con las debilidades detectadas. Los planes en mención son los siguientes:

- Plan Estratégico de Desarrollo de T.I.
- Plan Estratégico de Talento Humano.

**103.033-2021**

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información.

### **5.3.1 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.**

El Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, se publica en la página web Oficial de la UNIAJC, en el marco del Decreto Nacional 612 de 2017. Tiene como objetivo, apoyar el establecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información de UNIAJC, acorde a los requerimientos del modelo de seguridad de la estrategia de gobierno en línea, los requerimientos del negocio y en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. De mencionado objetivo se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Definir las etapas para establecer la estrategia de seguridad de la información de la entidad.
- Apalancar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de la entidad de acuerdo con los requerimientos establecidos en el modelo de seguridad de la estrategia de Gobierno en Línea.
- Establecer lineamientos para la implementación y/o adopción de mejores prácticas de seguridad en la entidad.
- Optimizar la gestión de la seguridad de la información al interior de la entidad.

Este plan se implementará a través de 5 fases, diagnóstico, planeación, implementación, evaluación del desempeño y mejora continua. Cada una de las fases incluye metas y actividades.

Tabla No. 6 Fases y metas.

FASE	NUMERO DE METAS	NÚMERO DE ACTIVIDADES
Diagnostico	3	6
Planeación	10	15
Implementación	10	10
Evaluación del Desempeño	2	2
Mejora Continua	1	1
Total	26	34

Fuente: Plan de Seguridad y privacidad de la información.

Por último, este plan, cuenta con un plan de implementación del modelo de seguridad para la vigencia 2021, el cual incluye en su descripción o matriz, los siguiente campos: número de CDP (se diligencia con la letra x), proveedor, actividad descripción de proyecto (6),

**103.033-2021**

presupuesto anual de funcionamiento, presupuesto del mes, actividades de avance en la ejecución y evidencias.

Durante el proceso auditor, se evaluó el cumplimiento de cada una de las metas y actividades de este plan, a través de reunión con el jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación, diligenciando lista de verificación. Producto de este ejercicio se evidencio que algunas de las metas y/o actividades no presentan avance a la fecha.

Tabla No 7 Resultado Evaluación Fases Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Fases	Cantidad de Metas sin avance a la fecha
Diagnostico	1
Planificación	9
Implementación	5
Evaluación del Desempeño	2
Mejora Continua	1
Total	18

Fuente: Listas de Verificación diligenciadas por el jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

De acuerdo con lo anterior, se observa que, de un total de 26 metas establecidas en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, solo 8 metas presentan avance a la fecha, ya que el auditado no apporto las evidencias correspondientes. Es importante mencionar que este plan en cada una de sus fases carece de un alcance (tiempo) para la implementación de las metas, además de un cronograma de actividades para la presente vigencia. Por lo tanto, se evidencia, debilidad en el seguimiento a cada una de las fases de este plan, impactando de manera negativa en cumplimiento de los objetivos institucionales propuesto en cuanto a seguridad y privacidad de la información de la UNIAJC se refiere.

En la fase de planeación e implementación del plan, se describen metas y actividades relacionadas con la administración del riesgo, las cuales tienen como producto desde establecer un mapa de riesgos hasta diseñar su respectiva política, para darle un tratamiento a los eventos derivados de seguridad y privacidad de la Información, que puedan afectar los objetivos institucionales. Consultada la página web oficial de la UNIAJC, se observa que en el mapa de riesgos institucional para la vigencia 2020, se identificó 1 riesgo dentro del proceso de infraestructura, el cual consiste en la vulnerabilidad de los sistemas de información, para el cual se diseñó 1 control. Sin embargo, evaluadas las fases de planeación e implementación del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, no se evidencio mapa de riesgos, de conformidad con los criterios establecidos en la metodología dispuesta en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, emitida por la Función Pública, para la identificación de riesgos y diseños de controles asociados a la seguridad de la información.

103.033-2021

### **5.3.2 Plan Estratégico de Desarrollo de T.I.**

El Plan Estratégico de Desarrollo de T.I. cuenta con la siguiente misión: La Institución Universitaria Antonio José Camacho es una entidad de carácter público, comprometida con la formación Integral de excelencia en diferentes niveles y metodologías de la educación superior; contribuyendo de manera significativa al avance de la ciencia, la tecnología, la cultura, a la transformación socioeconómica y al desarrollo de la región y del país.

La visión de una empresa es una meta de plazo amplio donde se establece la aspiración sobre sus logros y lo que se desea acerca de su estado futuro, en el Plan Estratégico de Desarrollo T.I. se establece la siguiente visión: En el 2019 la Institución Universitaria Antonio José Camacho será reconocida en el contexto nacional por sus programas académicos de alta calidad y proyección internacional, amplia cobertura, investigación pertinente y liderazgo en la formación integral. Por lo tanto, se puede decir que esta visión, no corresponde a una meta de plazo amplio, ya que se debió cumplir para la vigencia 2019. Lo anterior pone en evidencia el alcance de este plan en cuanto a tiempo se refiere.

De la misma forma este plan establece 10 Objetivos Estratégicos Institucionales, 5 Objetivos Estratégicos para la Infraestructura el Equipamiento y Medios, además de un macroproyecto el cual posee 4 objetivos estratégicos por áreas de desempeño. Sin embargo, ningunos de los puntos en mención están articulados con los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico de Desarrollo - PED Vigencia 2020 – 2030 y sus líneas de acción.

### **5.3.3 Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información.**

El Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información, tienen como objetivo brindar a la institución un marco aplicado a la Infraestructura tecnológica, con un enfoque sistemático que proporcione las pautas necesarias para desarrollar y fortalecer una adecuada gestión de los riesgos de seguridad de la información, a través de métodos que faciliten la determinación del contexto estratégico, la identificación de riesgo y oportunidades, el análisis, la valoración y expedición de políticas así como el seguimiento y monitoreo permanente enfocado a su cumplimiento y mejoramiento continuo. Este plan contiene objetivos específicos, términos y definiciones, además de la visión general del proceso de gestión de riesgo en la seguridad de la información.

De la misma forma en el Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información, se establece el contexto de riesgos de seguridad de la información, sin embargo, esta metodología no es conforme a la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 5 emitida por la Función Pública, además de un mapa donde se identifiquen riesgos y diseñen controles de eventos relacionados con la privacidad de la información.

### **5.3.4 Plan Estratégico de Talento Humano.**

Por medio de la Resolución No.454 de diciembre 04 de 2020, fue aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2021.

103.033-2021

Es importante tener en cuenta que el Plan identifica siete (7) factores direccionados hacia las Políticas, Competencias, Formación, Desarrollo Organizacional y Remuneración y Estímulos; los cuales, son abordados como líneas de acción para ejecutar acciones encaminadas al fortalecimiento del desempeño organizacional. Llama la atención las acciones que se encuentran en los resultados del cronograma estratégico 2020 que son iguales a las programadas para el 2021, situación que debe ser replanteada, teniendo en cuenta que las acciones o actividades a ejecutar durante una vigencia sirven como referente para evaluar y planear el trabajo a desarrollar dentro del Plan Estratégico de Talento Humano de la siguiente anualidad, siendo este un proceso dinámico que al estar alineado con las orientaciones que emite el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, debe evidenciar el fortalecimiento del talento humano que se refleja en el desempeño organizacional.

Tabla No. 8 Comparativo de acciones tendientes a fortalecer el Talento Humano 2020-2021.

	Objetivo General	PETH - VIGENCIA 2020	PETH - VIGENCIA 2021
		Acciones	Acciones
<b>Factor 1 Políticas</b>	Propender por la planeación y desarrollo del talento humano, implementando políticas que aseguren el ingreso, desarrollo y retiro para la Institución Universitaria Antonio José Camacho	Analizar la normatividad vigente que aplica para todo el personal. (Cada vez que se requiera una vinculación) y actualizar los procedimientos de talento humano cada vez que se requiera.	Analizar la normatividad vigente que aplica para todo el personal. (Cada vez que se requiera una vinculación) y actualizar los procedimientos de talento humano cada vez que se requiera.
<b>Factor 2. Competencias</b>	Innovar en el desarrollo de habilidades, conocimientos, valores y actitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad y las necesidades institucionales	Aplicar encuesta de clima organizacional, riesgo psicosocial y necesidades de capacitación de todo el personal. Se realizan cada 2 años y anual respectivamente.	Aplicar encuesta de clima organizacional, riesgo psicosocial y necesidades de capacitación de todo el personal. Se realizan cada 2 años y anual respectivamente.
		Realizar los planes pertinentes (planes de capacitación) para el desarrollo de habilidades para e personal.	Realizar los planes pertinentes (planes de capacitación) para el desarrollo de habilidades para e personal.
<b>Factor 3. Formación</b>	Realizar capacitación para el desarrollo de capacidades del personal	Determinar los temas de capacitación mediante las diferentes encuestas aplicadas	Determinar los temas de capacitación mediante las diferentes encuestas aplicadas de necesidades de capacitación, resultados de riesgo psicosocial y clima laboral
		Implementar e Plan de Capacitación Institucional	Implementar e Plan de Capacitación Institucional
		Evaluar las capacitaciones realizadas y hacer seguimiento a su impacto	Evaluar las capacitaciones realizadas y hacer seguimiento a su impacto
<b>Factor 4. Evaluación del Talento Humano</b>	Proponer formato de evaluación de desempeño	Realizar propuesta de evaluación de desempeño	Realizar propuesta de evaluación de desempeño
<b>Factor 5. Desarrollo Organizacional</b>	Generar el desarrollo organizacional, mediante el apoyo a la transformación cultural	Los resultados de encuestas de clima organizacional 2019 y riesgo psicosocial 2019 apoyan la definición de los planes de capacitación y plan de bienestar. Las siguientes vigencias para la aplicación de la encuesta serán para el 2021	Los resultados de encuestas de clima organizacional 2019 y riesgo psicosocial 2019 apoyan la definición de los planes de capacitación y plan de bienestar. Las siguientes vigencias para la aplicación de la encuesta serán para el 2021
<b>Factor 6. Clima Organizacional</b>	Propender por un mejoramiento continuo en el clima organizacional	Ejecutar el plan de capacitación teniendo en cuenta temas de riesgo psicosocial y clima organizacional	Ejecutar el plan de capacitación teniendo en cuenta temas de riesgo psicosocial y clima organizacional



**103.033-2021**

		Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a planes y programas establecidos en la Institución que contribuyan a las condiciones laborales adecuadas al bienestar y salud	Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a planes y programas establecidos en la Institución que contribuyan a las condiciones laborales adecuadas al bienestar y salud
<b>Factor 7. Remuneración y Estímulos</b>	Realizar el Plan de Bienestar e incentivos	Divulgar y realizar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de la salud de Desarrollo del Talento Humano	Divulgar y realizar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de la salud de Desarrollo del Talento Humano
		Consolidar exenciones de matrícula	Consolidar exenciones de matrícula

Fuente: Resolución No.454 de 2020 - PETH.

Según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al Talento Humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades, lo define como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, siendo este el activo más importante con el que cuentan las organizaciones. La implementación y ejecución de encuestas como del clima organizacional, riesgo psicosocial y necesidades de capacitación de todo el personal de la Institución, son instrumentos que tienen como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento, así como conocer el estado del fortalecimiento del talento humano e identificar desde el análisis de esta información el diseño de estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo las competencias, motivación y compromiso, tal como lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

Efectuada la revisión al Plan Estratégico de Talento Humano aprobado para el 2021, se identificaron las siguientes observaciones, al respecto:

1. Cada uno de los componentes del plan deberían encontrarse ajustados hacia una metodología que contemple y ofrezca actividades de manera virtual, presencial y semipresencial, conforme vaya evolucionando la modalidad de trabajo de los colaboradores dentro del marco de la pandemia para el 2021.
2. Es relevante identificar dentro del PETH la caracterización de los empleos porque permite orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.
3. Incluir el diagnóstico que realiza la Oficina de Desarrollo Humano al PETH, como también, incorporar el resultado de herramientas de medición como es el FURAG en la dimensión de Talento Humano y la política de gestión estratégica de talento humano, este tipo de resultados más los propios realizados permitirán conocer cuáles son los componentes más fuertes y cuáles requieren de una potencialización especial.
4. La Institución a través del proceso de inducción fortalece la integración del servidor con la cultura organizacional, la creación de identidad y el sentido de pertenencia; pero es fundamental realizar el proceso de reinducción (Todos los funcionarios administrativos y docentes) orientando al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados en el Plan Estratégico de Desarrollo.

103.033-2021

5. Seguir fortaleciendo las habilidades y aún más las competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.

### 5.3.5 Plan Institucional de Capacitación – PIC.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, en donde señala que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación – PIC que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación, la Institución Universitaria Antonio Jose Camacho ha elaborado su Plan mediante la Resolución No. 455 de 2020, *“Por medio de la cual se aprueba el Plan de Capacitación de la UNIAJC versión 2021”*.

Teniendo en cuenta la experiencia de la vigencia 2020, en la cual la metodología que se había planeado estaba enfocada a presencialidad en su totalidad, y debido al surgimiento y proliferación de la COVID – 19, se atendieron las políticas dadas por el Gobierno Nacional, ajustando la ejecución del Plan de Capacitación mediante la Resolución No.372 de 2020.

De conformidad con el antecedente registrado, se hace necesario que el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 contemple para su ejecución la combinación de diversas metodologías, como: e-learning a través del uso de plataformas tecnológicas, y en la medida en que el desarrollo de la pandemia permita el acceso a la normalidad, realizarlo de manera presencial, lo cual implica tener en cuenta metodologías de carácter mixto. Se sugiere acudir a las presenciales 100%, Virtuales 100% o mixto cuyo porcentaje dependerá de las condiciones logísticas y sanitarias.

El diagnóstico incluye la revisión de los resultados de las encuestas realizadas de clima organizacional y riesgo psicosocial de la última vigencia del año 2019, también se tiene en cuenta los resultados del plan de capacitación 2020, y los resultados de las fichas (PIC) recibidas de algunas áreas administrativas que también fueron relevantes para la formulación del Plan de Capacitación 2021. Teniendo en cuenta los anteriores resultados se diseñó el PIC orientado a las necesidades expresadas por los servidores en los siguientes campos: mejora del servicio, redacción de correos o documentos, temas de comunicación, uso adecuado de los sistemas de información y manejo del estrés; adicional a ellos, el cronograma cuenta con temas de normatividad y transversales, tales como: temas de inducción, seguridad y salud en el trabajo, código de integridad, deberes y derechos de los servidores públicos y temas de riesgo psicosocial.

Al observar los ejes (Función Dimensión Temática Pública), se identifica en el PIC 2021 solo el Saber – Ser y Saber – Hacer, como se observa en la siguiente tabla.

103.033-2021

Tabla No. 9 Dimensiones Saber – Ser y Saber – Hacer

Eje (Función Dimensión Temática Pública)		
Administración y Servicios al ciudadano	Saber – Ser	Servicio
Cultura Organizacional	Saber – Ser	Comunicación asertiva
Talento Humano (Seguridad y Salud en el trabajo)	Saber – Ser	Manejo del estrés o situaciones difíciles
Innovación	Saber – Hacer	Sistema de información

Fuente: PIC 2021

Las anteriores dimensiones se encuentran orientadas hacia el Saber – Ser y Saber – Hacer; sin embargo, es fundamental que la Oficina de Desarrollo Humano fortalezca dimensiones que sean encaminadas hacia *Saberes* del Eje Temático “*Gestión del conocimiento*”; y el *Saber* del Eje Temático “*Gestión del Conocimiento y la innovación*”, también siendo finalidad de los planes de capacitación ser orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, de conformidad al artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015.

De igual manera, se requiere que el proceso de planeación sea más eficiente en identificar aquellas necesidades que requiera el personal de la Institución a través de todas las herramientas que aplica para realizar su diagnóstico, porque se evidencia que las capacitaciones adelantadas durante la vigencia 2020 guardan similitud con las programadas para el 2021, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla No. 10 Comparativo de actividades ejecutadas 2020 y programadas 2021

No.	ACTIVIDADES EJECUTADAS 2020	ACTIVIDADES PROGRAMADAS 2021
1	Deberes y derechos del servidor público y privacidad de datos	Deberes y derechos del servidor público y privacidad de datos
2	Taller Fortalecimiento en estrategias de afrontamiento aplicado al servicio al cliente	Taller Fortalecimiento en estrategias de afrontamiento aplicado al servicio al cliente
3	Código de Integridad / Valores Públicos. Socialización Video	Campaña Código Integridad/Valores Públicos
4	Taller comunicación Asertiva para el área de seguridad	Taller comunicación Asertiva para el área de seguridad
5	Taller manejo del estrés	Taller manejo del estrés
6	Equipos de Trabajo - Estrategias comunicativas y de trabajo en equipo	Equipos de Trabajo - Estrategias comunicativas y de trabajo en equipo

103.033-2021

No.	ACTIVIDADES EJECUTADAS 2020	ACTIVIDADES PROGRAMADAS 2021
7	N.A.	Inducción
8	N.A.	Diversidad: Violencia de Género e Inclusión
9	N.A.	Redacción de correos electrónicos
10	N.A.	Plan de Retiro Laboral

Fuente: PIC 2021

En lo concerniente a la vigencia 2021 se observan cuatro (4) capacitaciones adicionales, pero a pesar de centrarse en el Ser (actitudes) y Saber Hacer (Habilidades), carece de formación para el conocimiento (SABER) a los funcionarios de la UNIAJC. De igual manera, es fundamental contar siempre con las capacitaciones de inducción y reinducción por su esencia que aportan al Saber + Hacer se consideran como una gran contribución para el desempeño organizacional.

Es oportuno recordar que el eje Gestión del Conocimiento y la Innovación se identifica como uno de los activos más importantes de las organizaciones, siendo el conocimiento el que permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Por tal razón, la Oficina de Desarrollo Humano debería articular convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

La Evaluación y Seguimiento del PIC se realiza anualmente a través de la ficha del indicador F-01-IPLAN-01-03 (V - 2.0 – 2017) “Ejecución de Capacitaciones” el cual mide la ejecución de capacitaciones en términos de eficiencia y con tendencia creciente. Es importante que la Oficina de Desarrollo Humano también conozca la efectividad de las actividades o temas que hacen parte del programa de capacitación que se encuentra ejecutando, esto le permitirá detectar el fortalecimiento y/o debilidades en las competencias laborales ejercidas por cada uno de los funcionarios de la Institución e implementar acciones contundentes y oportunas.

### 5.3.6 Plan de Bienestar e Incentivos.

El Plan de Bienestar e Incentivos fue adoptado mediante Resolución No. 458 de 2020, el cual se encuentra orientado a implementar un plan integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Institución y sus familias, como también de la población universitaria, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales.

Este Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021, se fundamenta en la construcción de procesos permanentes, orientados y creados con el fin de suplir las necesidades y posibilidades de los servidores (núcleo familiar) y comunidad universitaria, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, de tal manera, que en la entidad se

### 103.033-2021

logre un ambiente laboral que garantice el adecuado desempeño en cada una de sus actividades.

Para el 2021, la oferta incluye programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos que no cuentan con la manera en cómo serán desarrollados o ejecutados los programas (presencialidad, virtualidad o semi presencialidad), encontrándonos aún en emergencia sanitaria con medidas de seguridad que varían de acuerdo al aumento de casos que se presenten en el departamento del Valle y en la ciudad.

La Institución durante la vigencia 2020 y 2021 reconoció el pago de incentivos a algunos de los funcionarios teniendo en cuenta la Resolución No. 579 de 2014 *“Por medio de la cual se reglamenta el Acuerdo 018 del 25 de agosto de 2010, y se deja sin efecto la Resolución No.499 del 27 de diciembre de 2011”*.

### 5.3.7 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La Institución público en página Web el plan anual de SSST presentándolo como un cronograma de capacitaciones a desarrollar para la vigencia 2021. Como es manifestado al inicio del presente informe, todo plan institucional previsto en el Decreto 612 de 2018 debe contemplar como mínimo con una estructura, tal como se encuentra establecido en la 2 dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Programa de capacitación se realizó con el acompañamiento de la ARL, para esta vigencia se incorporó el manejo de la voz, siendo este un riesgo identificado en las diferentes áreas de la Institución, en las actividades y/o labores que se realizan desde la virtualidad. De igual manera, las capacitaciones se prepararon acordes a las necesidades de cada oficina de la Institución, teniendo en cuenta que las mismas brindan conocimientos en dos direcciones, al personal administrativo y al que adelanta labores de servicios generales (mantenimiento), siendo ellos los que tienen un nivel de riesgo más alto que el personal administrativo y de docencia.

El desarrollo de las actividades contempladas en el cronograma del Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con el apoyo de la ARL, del personal médico y de ambulancia que se encuentra prestando sus servicios a la UNIAJC desde los programas de Bienestar Universitario, que, para el desarrollo de estos, también se cuenta con el personal administrativo, de mantenimiento y docente, beneficiando a la comunidad de la Institución. También se observa que las actividades se soportan en diagnósticos y reportes que son entregados por personal calificado en diferentes aspectos referentes al cuidado ergonómico, industrial, salud mental, entre otros; para finalmente determinar una cuantificación de los casos, actualización de protocolos y las acciones a implementar generando autocuidado, conciencia y valor agregado al ser.

103.033-2021

Plan de Gestión Ambiental

Mediante Resolución No. 200 del 2018 se adoptó el Plan de Gestión Ambiental para un periodo de 10 años. Durante el tiempo de tres años que lleva su ejecución se tomó como referencia los programas de:

1. *Gestión Integral de Residuos Sólidos*: El indicador de las capacitaciones ambientales se encuentra direccionado a la medición creciente, de tipo efectivo, pero su variable detalla el número de personas capacitadas vs al total de personas UNIAJC, arrojando resultados en términos de cumplimiento y aumento del personal capacitado; no se detalla si son efectivas, pues el conocimiento redundante en el desempeño de sus funciones.
2. *Educación Ambiental*: El programa de Educación Ambiental se encuentra direccionado a desempeñar actividades ambientales que promuevan al cuidado del ambiente. La Institución cuenta con un semillero de estudiantes voluntarios, el cual, desarrolla acciones ecológicas y de educación ambiental, razón por la cual, realiza el mantenimiento y recuperación de las zonas verdes que tiene a cargo la Institución. De igual manera, adelanta el desarrollo de compostaje para la elaboración de abono orgánico para uso institucional, e incluyen a las partes interesadas en los temas ambientales que son vitales para la institución, promoviendo el sentido de pertenencia y el cuidado ambiental.

## 6. ANÁLISIS AL DERECHO DE RÉPLICA

Comunicado el informe preliminar de auditoría interna practicada al Plan Estratégico de Desarrollo PED 2020-2030, y a sus Planes Estratégicos 2020 y 2021, las áreas que hicieron parte del proceso auditor adelantado por la Oficina de Control Interno, ejercieron su derecho de réplica dentro del término que se tiene establecido para tal fin; razón por la cual, se describe a continuación las áreas u oficinas que presentaron tal documento, así:

- Oficio No. Oficio No. 1.02-05/21 del 30 de abril de 2021, presentado por la Oficina Asesora de Planeación.
- Oficio No. 111012/035/2021 del 29 de abril de 2021, presentado por la Oficina de Desarrollo Humano.

La información suministrada a través de los anteriores oficios fue analizada y los documentos y link que soportaron algunas de las respuestas emitidas por parte de la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Humano fueron constatados y verificados, con el fin de evaluar la ratificación de los hallazgos identificados durante el proceso auditor.



103.033-2021

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, el equipo auditor concluyo lo siguiente:

- Debe tenerse en cuenta que el derecho de réplica presentado por la Oficina Asesora de Planeación, hace referencia al contenido preliminar del informe, específicamente al punto 5.1 Plan Estratégico de Desarrollo 2020 – 2030; y solo, controvierte el hallazgo No. 7.1.2. del informe preliminar. En cuanto a las observaciones presentadas referente a:

**Página 7** “... en la ejecución de gastos de inversión, debido a que fue integrado al programa 23172 Gestión Institucional”

**Aclaración:** El número 23172 no existe, el número correcto es 239.

**Página 9** “... De la misma forma, el Plan de Acción no incluye indicadores en cada una de las metas desarrolladas en los ocho proyectos identificados..”

**Aclaración:** Si están haciendo referencia a proyectos, son doce y no ocho.

Fueron incluidas en el presente informe definitivo de auditoría. Dado lo anterior, se solicita que la Oficina Asesora de Planeación suscriba plan de mejoramiento respecto al hallazgo generado en el punto 9.1 PED 2020-2030, y 9.2 Planes Institucionales, específicamente a los hallazgos 9.2.1 y 9.2.2.

- La Oficina de Tecnologías de la Información y la Oficina Jurídica no hicieron uso de su derecho de contradicción, por tal motivo, los hallazgos se conservaron.

Por lo tanto, se requiere la suscripción del plan de mejoramiento en los hallazgos números 9.2.3 y 9.2.4 para la oficina de Tecnologías de la Información, y el hallazgo número 9.3.1 que corresponde a la Oficina Jurídica, respectivamente.

- Los hallazgos números 7.2.6 y 7.2.7 que hacen parte del informe preliminar de auditoría, fueron llevados como recomendaciones en el presente informe definitivo, considerando que el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG describe de manera amplia y suficiente las herramientas para gestionar adecuadamente el Talento Humano en su 1 Dimensión Talento Humano, considerándolo como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y las demás normas que rigen la materia en especial las emanadas por el Departamento Administrativo Función Pública DAFP, situaciones que se encuentran inmersas en los hallazgos números 7.2.1 y 7.2.2 que son reafirmadas en el presente informe de auditoría. Por lo tanto, se solicita suscribir plan de mejoramiento respecto a los hallazgos números 9.2.5, 9.2.6 y 9.2.7.

## 7. SUCRIPCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

Para la suscripción del Plan de Mejoramiento el líder y/o gestores de los procesos auditados, deberán diligenciar el formato Plan de Mejoramiento Auditorías de Control Interno EM-F-011, documento que será presentado a la Oficina de Control Interno a través del correo

**103.033-2021**

institucional dentro del plazo establecido, el cual finaliza el día martes 11 de mayo del presente año.

Recordar que las acciones correctivas no podrán superar los 6 meses para su cumplimiento, y tener en cuenta, que las acciones a implementar deben subsanar la causa raíz que genero el hallazgo, pues de no ser así, el plan de mejoramiento deberá ser presentado nuevamente con las observaciones realizadas por el equipo auditor, dentro del término establecido inicialmente.

### **8. OBSERVACIONES.**

De acuerdo con el resultado del proceso auditor, en cada uno de los temas de acuerdo al alcance, no se evidenciaron observaciones.

### **9. HALLAZGOS**

#### **9.1. PED 2020 – 2030.**

9.1.1. Para la vigencia 2020, el seguimiento publicado en la página web institucional del plan de acción y proyectos de inversión, no determina el nivel de cumplimiento de los proyectos, objetivos institucionales y programas; como tampoco, se observa la integración de los Planes Institucionales a cinco (5) programas de Inversión, como son: Programas de Formación, Investigación, Proyección Social, Desarrollo Profesional y Gestión Administrativa y Financiera.

#### **9.2. PLANES INSTITUCIONALES.**

9.2.1. Los planes institucionales: Plan de Seguridad y privacidad de la información; Plan Estratégico de Desarrollo de T.I; Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Plan de Bienestar e Incentivos; Plan de trabajo en Seguridad y Salud, publicados por la institución al 31 de enero de la vigencia 2021, no cuentan con una estructura que les proporcione una ruta de acción detallada de forma articulada y orientada al direccionamiento estratégico de la Entidad, teniendo en cuenta lo establecido en MIPG, donde se enuncia en su 2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación, que como mínimo estos planes deberán contar con objetivos, estrategias, proyectos, metas, acciones, productos, responsables, cronogramas, entre otros. Así mismo, durante el proceso auditor, no se evidencio que estos planes, fueran aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de acuerdo con los numerales 6 y 7 del artículo 5 de la Resolución No. 598 de 2018 de la UNIAJC.

### 103.033-2021

9.2.2. Durante el mes de enero y febrero de la presente vigencia, la Oficina de Control Interno, en el marco de los roles de liderazgo estratégico y enfoque hacia la prevención, con el fin de garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional, así como definir medidas para prevenir los riesgos y corregir las desviaciones que se presenten y puedan afectar el logro de los objetivos estratégicos, realizó seguimiento a la publicación oportuna en la página web oficial de la UNIAJC de los planes institucionales y estratégicos, de conformidad con los criterios establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018. Durante este seguimiento se identificaron debilidades relacionadas con la forma y presentación de los siguientes planes, Plan de Seguridad y privacidad de la información; Plan Estratégico de Desarrollo de T.I.; Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de la Información; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de trabajo en Seguridad y Salud. Sin embargo, durante el proceso auditor, se evidenció que las observaciones realizadas, no fueron subsanas por parte de los líderes y/o gestores de estos planes.

9.2.3. Durante el proceso auditor, no se evidenció, implementación de la metodología y mapa de riesgos, en el marco del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan General para el Tratamiento de Riesgos y Privacidad de Información, de acuerdo con lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, emitida por la Función Pública.

9.2.4. El Plan Estratégico de Desarrollo de T.I. establece 10 Objetivos Estratégicos Institucionales, 5 Objetivos Estratégicos para la Infraestructura el Equipamiento y Medios, además de un macroproyecto el cual posee 4 objetivos estratégicos por áreas de desempeño. Sin embargo, ninguno de los puntos en mención, están articulados con los Objetivos Estratégicos del PED Vigencia 2020 – 2030 o sus líneas de acción.

9.2.5. Teniendo en cuenta que las acciones o actividades a ejecutar durante una vigencia sirven como referente para evaluar y planear el trabajo a desarrollar en la siguiente anualidad, se hace necesario que el Plan Estratégico de Talento Humano 2021 sea replanteado, en el sentido, que incluya capacitaciones que fortalezcan las competencias laborales necesarias para el desempeño de las funciones en el personal que se encuentra vinculado a la Institución.

9.2.6. Con el fin de fortalecer el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los funcionarios de la UNIAJC, no se evidenció que la Oficina de Desarrollo Humano realizara y/o articulara convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

9.2.7. La Evaluación y Seguimiento del PIC se realiza anualmente a través de la ficha del indicador F-01-IPLAN-01-03 (V - 2.0 – 2017) “Ejecución de Capacitaciones” el cual mide la ejecución del aprendizaje en términos de eficiencia y con tendencia creciente; pero además de conocer si las capacitaciones se están realizando, la Oficina de Desarrollo Humano debe determinar si este tipo de formación se encuentra fortaleciendo las competencias laborales

**103.033-2021**

en los funcionarios, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades, y de esta manera realizar los ajustes pertinentes al Plan Institucional de Capacitación. Por lo anterior, se solicita establecer un indicador que se encuentre direccionado a la efectividad de las capacitaciones que adelanta la Oficina de Desarrollo Humano.

### **9.3. CONTRATACIÓN.**

9.3.1. Durante el proceso auditor, revisada la contratación derivada de los proyectos de inversión denominado “Desarrollo de Tecnológico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali” Código 23771 y el Proyecto de Inversión código 23551 “Fomentar el Bienestar Institucional en la Comunidad Universitaria de la UNIAJC”, se evidencio que en algunas de las actas de recibo parcial e informe de supervisión y acta e informe final de supervisión o interventoría, no se realiza descripción detallada con relación a cada una de las actividades y/o entregables pactados con el contratista, lo cual se considera como una debilidad en cuanto a la supervisión de los contratos se refiere, como se puede apreciar en las tablas 4 y 5 de este informe.

### **10. CONCLUSIONES**

- En cuanto al seguimiento realizado desde la Oficina Asesora de Planeación, a los proyectos de inversión anteriormente mencionados y que fueron objeto de evaluación, existe debilidad, ya que fue reiterativo durante la vigencia 2020, que los responsables de la implementación de las respectivas actividades no proporcionaron las evidencias en la carpeta de Plutón, como fue evidente en cada una de las actas suministradas durante el proceso auditor.
- Culminado el trabajo de campo y evaluados cada uno de los planes institucionales de la UNIAJC publicados en la página web, se evidencia debilidad en su elaboración, como se pudo observar durante el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno en el marco de cumplimiento de lo establecido en el Decreto Nacional 612 de 2018 y que los líderes y/o gestores responsables de los mismo, a la fecha no han implementado los ajustes pertinentes. Por otro lado, es importante que cada uno de estos planes, se articulen con los objetivos estratégicos y/o líneas de acción del PED.
- La contratación derivada de los proyectos de inversión “Desarrollo Tecnológico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali” Código 23771, y “Fomentar el Bienestar Institucional en la Comunidad Universitaria de la UNIAJC” Código 23551, para la vigencia 2020, se evidencio debilidad en el seguimiento a la ejecución de esta, ya que las actas parciales y actas e informes finales de supervisión e interventoría, diligenciadas por los supervisores, no son los suficientemente específicas.

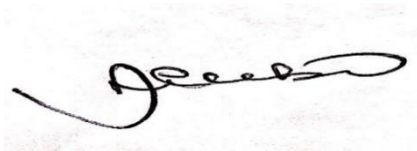
103.033-2021

## 11. RECOMENDACIONES

Culminado el proceso auditor la Oficina de Control Interno, en aras de fortalecer el Sistema de Control Interno de la UNIAJC, recomienda lo siguiente:

- A la Oficina de Desarrollo Humano incluir el resultado de los diagnósticos como clima organizacional, riesgo psicosocial, y el resultado de herramientas de medición como lo es, el FURAG en la dimensión de Talento Humano, al Plan Estratégico de Desarrollo - PETH, ya que este tipo de resultados más los propios realizados, permitirán conocer cuáles son los componentes más fuertes y cuáles requieren de una potencialización especial.
- Como también, contemplar en el Plan Institucional de Capacitación PIC la combinación de diversas metodologías, como: e-learning que, por la emergencia presentada en salud pública, describir cómo se llevara a cabo la realización de las capacitaciones, si es a través del uso de plataformas tecnológicas, identificar cuáles serían las plataformas. Y en la medida en que el desarrollo de la pandemia permita el acceso a la normalidad, realizarlo de manera presencial, lo cual implica aplicar metodologías de carácter mixto.

Atentamente,



**LILIANA HERRERA BELALCAZAR**  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Equipo Auditor -Ing. Oscar Leandro Rengifo C.- Dra. Paola Andrea Sarria S.- Dra Liliana Herrera B.