

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 1 de 7

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día: 06	Mes: 11	Año: 2025
---	----------------	----------------	------------------

INFORME No 101.4.2.25-2025

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Auditoría al proceso Gestión Humana
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Ruth Nancy García Esguerra Subdirectora de Talento Humano.
Objetivo de la Auditoría:	Objetivo General: Evaluar el cumplimiento del objetivo del proceso Gestión Humana alineado con el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) de los planes y programas, acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al igual que el Sistema de Control Interno Institucional. Objetivos Específicos: ● Evaluar a partir de la estructura del formato de autodiagnóstico, el estado de implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional relacionadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de validar cumplimiento en el marco de acción de la Resolución 530 de 2023 aplicada al personal docente y administrativo. ● Evaluar el Sistema de Control Interno del proceso, respecto a la documentación, mapas de riesgo, funcionamiento de Comités e indicadores del proceso. ● Verificar el cumplimiento respecto de la custodia y organización documental del proceso acorde con la política de gestión documental y de seguridad de la información. ● Verificar el cumplimiento de las acciones de mejoramiento de evaluaciones internas y externas realizadas al proceso, incluida la gestión para tratamiento de novedades en nómina y recobro de incapacidades.
Alcance de la Auditoría:	Aplica a todas las áreas que participen en la ejecución y cumplimiento del ciclo PHVA del proceso de Gestión Humana del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 30 de junio de 2025.

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023



UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA

INFORME AUDITORÍA INTERNA

Código: FOSE-02

Versión: 03

Fecha de Emisión:
Noviembre de 2023

Página: 2 de 7

Criterios de la Auditoría:

- Acuerdo 043 de 2021 “Por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”.
- Acuerdo 059 de 2023 “Por el cual se adopta el Estatuto Administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”.
- Resolución 530 de 2023 “Por la cual se adopta e implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el área administrativa en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y deroga todas las normas que le sean contrarias, en especial la Resolución 1485 del 17 de noviembre 2021”.
- Manual de Política de seguridad de la información de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, código MAGT-02 Versión 1 de diciembre de 2024.
- Manual para la Gestión y Organización de Archivos, Código MAGD-01, versión 4 de octubre de 2023.
- Documentación del proceso Gestión Humana publicada en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre					
Día	28	Mes	07	Año	2025	Desde	22/07/2025 D / M / A	Hasta	29/10/2025 D / M / A	Día	06	Mes	11	Año	2025

Jefe oficina de Control Interno	Auditor Líder
Irma Yurani Campos Tambo	Kevin David Martínez González

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

ÉTICA – SERVICIO – SABER

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 3 de 7

PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS/ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA / RECOMENDACIONES

METODOLOGÍA UTILIZADA

Para el ejercicio de aseguramiento se definió la siguiente metodología:

- Realizar visitas y reuniones con el equipo de trabajo de la Subdirección de Talento Humano.
- Revisar la documentación del proceso de gestión humana, en el sistema interno de aseguramiento de la calidad SIAC.
- Evaluar el sistema de control interno del proceso.

Teniendo en cuenta la metodología y los objetivos definidos para la auditoría, se dio inicio al ejercicio de aseguramiento.

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 y del Plan Anual de Auditoría – Vigencia 2025, adelantó la auditoría al proceso de Gestión Humana de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con el fin de evaluar el cumplimiento de sus objetivos, la efectividad de sus controles y su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema de Control Interno Institucional.

El ejercicio se desarrolló entre el 22 de julio y el 29 de octubre de 2025, con alcance sobre las actividades ejecutadas por la Subdirección de Talento Humano entre enero de 2024 y junio de 2025. La auditoría incluyó la verificación de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la documentación del proceso, la gestión de riesgos, los indicadores, los comités y la gestión documental.

El presente informe sintetiza los principales resultados del ejercicio, los hallazgos y recomendaciones formuladas, orientadas al fortalecimiento del proceso y a la mejora continua de la gestión del talento humano institucional.

HALLAZGOS:

Hallazgo No 1.

La Oficina de Control Interno identificó un hallazgo en la Subdirección de Talento Humano, relacionado con el incumplimiento en la actualización, consolidación y seguimiento del Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano correspondiente a la vigencia 2024. Evidenció que los resultados reportados en el Plan estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024 corresponden a la aplicación del instrumento

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 4 de 7

autodiagnóstico en la vigencia 2023 y que nuevamente se evidencian publicados en el Plan Estratégico de la vigencia 2025, lo que refleja que no hubo un proceso de análisis de datos, programación de actividades para el cierre de brechas, se observaron calificaciones al 100% que no cuentan con la evidencia documental. De igual manera algunos ítems fueron calificados con la observación “No aplica” sin registro de justificación o evidencia de respaldo frente al criterio, ausencia de información por parte de algunas áreas involucradas en los componentes de la herramienta de autodiagnóstico, así como la no existencia de planes de mejora derivados de dicho ejercicio. Por otra parte, se observó que, para el diligenciamiento del autodiagnóstico, se tuvieron en cuenta algunos apartados relacionados con los componentes docente y administrativo; sin embargo, no fue posible identificar con claridad la información suministrada por el proceso. Lo anterior constituye un incumplimiento al artículo 9 numeral 2 de la Resolución 530 de 2023, mediante el cual se adoptó e implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que establece la obligación de realizar los autodiagnósticos de las políticas a cargo, identificar las brechas, establecer y ejecutar los planes de mejora, efectuar su seguimiento y presentar los resultados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. La situación evidenciada se presentó por la ausencia de actualización de la matriz de autodiagnóstico de la política, la inexistencia de un plan de acción derivado del mismo que permita identificar escenarios de madurez de implementación de la política y la falta de articulación con la Oficina de Aseguramiento de la Calidad en su rol de la representante de la alta dirección acorde con el artículo 6 de la resolución 530 de 2023, lo que afecta la trazabilidad y confiabilidad de la información institucional reportada FURAG, y limita la identificación y gestión de las brechas de desempeño en materia de talento humano. Este aspecto deberá ser atendido por la Subdirección de Talento Humano mediante la formulación y ejecución de un Plan de Mejoramiento.

Hallazgo No 2.

La Oficina de Control Interno identificó un hallazgo en la Subdirección de Talento Humano, relacionado con el incumplimiento de la periodicidad definida en el procedimiento PRACCA-08 “Formulación y Seguimiento de Indicadores de Gestión del SISGEC” (versión 1, noviembre de 2023). Durante la revisión se evidenció que tres de los cuatro indicadores del proceso presentan frecuencia de medición anual, sin que se encontrara evidencia de aprobación excepcional por parte de la Rectoría o del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tal como lo establece el literal d) del numeral 5 “Consideraciones generales” del citado procedimiento, el cual dispone que los indicadores de gestión no deben tener periodicidades anuales o superiores, salvo aprobación expresa de dichas instancias. Este incumplimiento afecta la oportunidad en la toma de decisiones y en la aplicación de acciones correctivas o de mejora, limitando el seguimiento continuo al desempeño del proceso y la generación de información oportuna y pertinente para la mejora continua del Sistema Institucional de Gestión y Control – SISGEC. Este aspecto deberá ser atendido por dicha Subdirección mediante la formulación y ejecución de un Plan de Mejoramiento.

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 5 de 7

RECOMENDACIONES:

Subdirección de Talento Humano

- Fortalecer la articulación con la Oficina de Planeación y la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, con el fin de garantizar la validación institucional del Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, conforme a lo establecido en el artículo 9 de la Resolución 530 de 2023, y su presentación oportuna ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Elaborar y ejecutar un plan de mejora derivado del autodiagnóstico, que contemple acciones, responsables, cronogramas y mecanismos de seguimiento que permitan cerrar las brechas identificadas en materia de gestión del talento humano y fortalecer el cumplimiento de la política.
- Realizar el diligenciamiento del Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano diferenciando los componentes aplicables al personal docente y administrativo, considerando los marcos normativos y condiciones particulares de gestión de cada tipo de talento humano, con el fin de garantizar la pertinencia del análisis; la identificación precisa de brechas en su desarrollo y gestión, así como la pertinencia del diseño del sistema de control interno para su operación.
- Revisar la periodicidad de los indicadores de gestión registrados en el SIAC, ajustándose al procedimiento PRACCA-08 “Formulación y Seguimiento de Indicadores de Gestión del SISGEC”, a fin de garantizar mediciones con una frecuencia que permita el análisis oportuno y la toma de decisiones correctivas durante el mismo periodo de planeación.
- Analizar y actualizar la Caracterización del Proceso de Gestión Humana (CPGH-01) y sus procedimientos asociados, con el fin de armonizar la documentación del proceso con la gestión de riesgos, incorporando los puntos de control necesarios para garantizar que las actividades se ejecuten conforme a los procedimientos establecidos, la normativa aplicable y los objetivos institucionales. La actualización

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 6 de 7

deberá conservar coherencia con la estructura organizacional vigente (Acuerdo 050 de 2025) y con las orientaciones del Plan de Desarrollo Institucional 2025–2029.

- Fortalecer la gestión documental del proceso, garantizando la organización, conservación y trazabilidad de los soportes relacionados con vinculaciones, nómina, capacitación, bienestar y estímulos, conforme al Manual para la Gestión y Organización de Archivos (MAGD-01 V4) y la Política Institucional de Seguridad de la Información.

Oficina de aseguramiento de la calidad

- Como segunda línea de defensa, asegurar que los procedimientos incorporen puntos de control que permitan verificar que las actividades se ejecutan conforme a lo establecido en los procedimientos, la normativa aplicable y los objetivos del proceso.
- Realizar la verificación metodológica de los indicadores del proceso de Gestión Humana, asegurando que cumplan con los criterios de pertinencia, periodicidad y trazabilidad definidos en el SISGEC.
- Acompañar técnicamente a la Subdirección de Talento Humano en la revisión y validación del autodiagnóstico de la política, promoviendo la consolidación de información integral y verificable proveniente de la vicerrectoría Académica y la Subdirección de Proyección Social.

Oficina de planeación y Desarrollo Institucional

- Como segunda línea de defensa, incluir dentro del seguimiento cuatrimestral del MIPG la verificación del cumplimiento del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el avance de los planes de mejora derivados, garantizando la articulación entre la primera y segunda línea de defensa.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

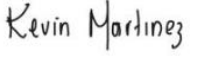
La Subdirección de Talento Humano, como responsable del proceso de Gestión Humana institucional y de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, desarrolla actividades orientadas al cumplimiento del ciclo de vida del talento, articuladas con los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y del Sistema de Control Interno Institucional. El ejercicio de auditoría permitió evidenciar que el proceso cuenta con documentación técnica, instrumentos de planeación, mecanismos de control y seguimiento que soportan su

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

 UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	INFORME AUDITORÍA INTERNA	Código: FOSE-02
		Versión: 03
		Fecha de Emisión: Noviembre de 2023
		Página: 7 de 7

gestión; no obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la actualización del autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano, la periodicidad de los indicadores, la articulación con las áreas de segunda línea de defensa y el fortalecimiento de la gestión documental y de riesgos. Estos aspectos deberán ser abordados mediante las acciones de mejora formuladas, con el propósito de optimizar la gestión integral del proceso y contribuir al fortalecimiento del sistema institucional de control y planeación.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 06 días del mes de noviembre del año 2025.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Irma Yurani campos Tambo	Jefe Oficina de Control Interno Supervisión	
Kevin David Martínez González	Auditor Oficina de Control Interno	
Ana Aidé Gaona Rubio	Auditor Oficina de Control Interno	

Elaboró / Actualizó	Revisó	Aprobó
Profesional SISGEC	Profesional SISGEC	Jefe OAC
Noviembre de 2023	Noviembre de 2023	Noviembre de 2023

ÉTICA – SERVICIO – SABER