



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA**

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	23	Mes:	11	Año:	2022
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

101.4.2.23.2022

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	AUDITORIA POLITICA DE INTEGRIDAD
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	MARICELA BOTERO GRISALES Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional (E) NURY DOLORES DEVIA CRIOLLO Subdirectora de Talento Humano
Objetivo de la Auditoría:	Validar el grado de implementación y cumplimiento normativo asociado a la política de integridad en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Institucional.
Alcance de la Auditoría:	Esta Comprendido de 1 de enero de 2021 al 30 de junio de 2022.
Criterios de la Auditoría:	DECRETO 1499 DE 2017 <i>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</i> LEY 2016 DE 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Resolución 1485 de 2021 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.

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre					
Día	12	Mes	10	Año	2022	Desde	18/10/22	Hasta	15/11/22	Día	29	Mes	11	Año	22
							D / M / A		D / M / A						

Jefe oficina de Control Interno	Auditor Líder
IRMA YURANI CAMPOS TAMBO	JOSE ISMAEL VARGAS BEJARANO



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS/ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA / RECOMENDACIONES

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

Con la entrada en vigencia del Decreto 1499 de 2017, que modifica el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública) en lo relacionado con el Sistema de Gestión Pública (establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015); articulando dicho Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno. Así mismo, en su artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la de Integridad.

De conformidad con el rol de evaluación y seguimiento al Sistema de Control Interno, dispuestos en la Ley 87 de 1993, en especial el artículo 12 literales b, c, d, e, g, y en cumplimiento al Plan Anual de Auditoría Vigencia 2022, se adelantó la auditoría interna a la Política de Integridad de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, correspondiente al período del 1 de enero de 2021 a 30 de junio de 2022.

Para la auditoría se tuvo en cuenta la dimensión de Talento Humano, en la que se desarrolla la Política de Integridad en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; tiene como propósito ofrecerle a la Institución las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso-desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Universidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca adoptó el Manual de Ética y prácticas de buen Gobierno, identificado con el código EDECD-01 de fecha mayo de 2016, el cual en su momento fue la herramienta para avanzar en las buenas prácticas de los servidores públicos de la Universidad.

METODOLOGÍA

El desarrollo de la metodología de conformidad con el formato VEIFO -09 programada de trabajo propuesto para el ejercicio el cual se encontraba descrito como revisión documental, entrevistas y muestreos. A continuación, se presenta el desarrollo de la misma:

La Oficina de Control Interno, mediante memorando 20221010019193 de fecha 07 de octubre de 2022, dio inicio a la Auditoría a la Política de Integridad.

El 31 de octubre de 2022, mediante memorando 20221010020363, la Oficina de Control Interno solicitó información relacionada con la Política de Integridad a la Subdirección de Talento Humano, la cual fue remitida el 8 de noviembre de 2022 mediante memorando 2022134001320823.

La información entregada por la Subdirección de Talento Humano se validó por la Oficina de Control Interno, encontrándose un diferencial en lo aportado; en tal sentido, la Oficina de control Interno convocó a reunión a la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional y a la Subdirección de Talento Humano, con el fin de aclarar la temática de la Política de Integridad en la Universidad, tomando como base el autodiagnóstico para su implementación, así como el plan de acción asociado a la implementación de la política. La sesión se llevó a cabo el 15 de noviembre de 2022, de forma asincrónica vía Google meet, documentada en Acta 098 del 15 de noviembre de 2022.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

La revisión documental dio inicio tomando como base la Resolución 1485 del 17 de noviembre de 2021 de la Universidad, 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, la cual establece en su Artículo Cuarto los responsables de las Políticas de MIPG. Nos enfocamos principalmente en las dimensiones de Talento Humano y Direccionamiento Estratégico y Planeación, asociadas al diseño e implementación de la Política de Integridad de conformidad con lo siguiente

Figura 1. Tabla de responsables políticas de gestión institucional Resolución 1485 de 2022.

Dimensión MIPG	Políticas de Gestión y Desempeño Institucional	Proceso Asociado	Responsable de Política
1. Talento Humano	1. Gestión Estratégica Del Talento Humano	Gestión Humana	Jefe División de Recursos Humanos
	2. Integridad	Gestión Humana	
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	3. Planeación Institucional	Direccionamiento Estratégico	Jefe Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo
	4. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gestión Financiera	Jefe División Financiera
	5. Compras y Contratación Pública	Gestión Administrativa y Recursos Físicos	Jefe División de Servicios Administrativos y Recursos Físicos

Fuente: Normatividad Institucional

Así mismo, el Parágrafo del Artículo Cuarto establece los criterios a desarrollar para la actualización, implementación y puesta en marcha de las dimensiones que agrupan las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, prácticas, herramientas o instrumentos, los que serán los dispuestos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- del Departamento Administrativo de la Función Pública Versión 4 de marzo de 2021 -DAFP-, así como la normatividad, lineamientos e instrumentos que definan las entidades líderes de política de Integridad.

La Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Autodiagnóstico de la Política de Integridad y el Plan de Acción asociado a la política, el cual fue aprobado por los miembros del Comité y documentado mediante acta 06 del 30 de septiembre de 2022.

La Oficina de Control Interno validó la evidencia presentada por las áreas para la auditoría en el Autodiagnóstico de la Política de Integridad Institucional y su respectivo Plan de Acción, aportados el 16 de noviembre de 2022 por la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional. En la verificación del instrumento, se pudo evidenciar que cuenta con 2 componentes:

- Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y
- Promoción de la gestión del Código de Integridad

El Componente 1 presenta 3 categorías: la categoría 1 con 4 actividades, la categoría 2 con 2 actividades y la categoría 3 con 2 actividades. El componente 2 presenta 2 categorías: la categoría 1 con 6 actividades y la categoría 2 con 2 actividades.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

Se observa que el documento de autodiagnóstico aportado no presenta la calificación tanto para el componente como para la categoría, y, por consiguiente, las actividades de gestión carecen de puntaje al estar en proceso de desarrollo. Las actividades de gestión fueron planteadas por la Subdirección de Talento Humano y presentadas a la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, teniendo como insumo el material aportado por la función pública en lo relacionado con la Política de Integridad.

Al respecto, la Oficina de Control Interno observa que el Autodiagnóstico de la Política de Integridad es un instrumento en etapa de construcción, por cuanto no aporta información suficiente para su evaluación y este sentido recomienda a la Subdirección de Talento Humano como líder del proceso, realizar o desarrollar los componentes de implementación y promoción, así como la puesta en marcha de las acciones que permitan ver un desarrollo dinámico de implementación de la Política y de esta forma contar con herramientas suficientes para realizar un seguimiento que permita determinar el avance de implementación de la política en la Universidad.

La Oficina de Control Interno reviso el documento denominado Plan de Acción asociado al Autodiagnóstico de la Política de Integridad, evidenciando que cuenta con componentes, categorías y actividades de gestión sin puntaje de avance en su implementación sin embargo el documento está basado en guías y normas técnicas, buenas prácticas e innovación y normatividad, el Instrumento carece de diseño de alternativas de mejora, mejoras a implementar y, por ende, de evaluación de la eficacia de las mejoras a implementar.

La Oficina de planeación y Desarrollo Institucional, envió en formato Excel el Plan de acción de las ODM de MIPG asociadas a la Política de Integridad, que se encuentran registradas en el Módulo de Mejoramiento Continuo del Sistema ISODOC fuente origen Plan Acción 2022 Política de Integridad – MIPG, las que se presenta en el siguiente cuadro, en el que se observa que:

Tabla 1. ODM's PLAN DE ACCIÓN MIPG POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Nº ORDEN	ODM	DESCRIPCIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	% AVANCE	PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES
1	2022-ODM360	Formular y establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación de la política de integridad.	31/10/2022	31/10/2022	100%	Política de Integridad	En las actividades hay un proyecto de Resolución, la ODM está vencida.
2	2022-ODM361	Formular el código de integridad.	19/09/2022	31/10/2022	100%	Política de Integridad	Proyecto de Resolución y Código de Integridad.
3	2022-ODM362	Presentar para aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Código de Integridad.	30/09/2022	31/10/2022	100%	Política de Integridad	Correo electrónico del 28/09/2022. Vencida.
4	2022-ODM363	Publicar el Código de Integridad en la página Web.	30/09/2022	31/10/2022	80%	Política de Integridad	No está publicado el Código de Integridad en la Web y la ODM vencida.
5	2022-ODM364	Incluir en las jornadas de inducción y reinducción, la divulgación del Código de Integridad y sus Valores.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

6	2022-ODM365	Aplicar encuesta de percepción para evaluar el nivel de interiorización de los valores del Código de Integridad.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
7	2022-ODM366	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del Código de Integridad de la Universidad.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
8	2022-ODM367	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la Planeación Institucional.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
9	2022-ODM368	Incluir en la inducción y reinducción, la socialización de las estrategias de gestión para la prevención de conflictos de interés.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
10	2022-ODM369	Incluir en las jornadas de inducción y reinducción, la divulgación del Código de Integridad y sus Valores.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	Repetida con la 2022-ODM364
11	2022-ODM370	Revisar y ajustar el AGHPT-08 Procedimiento para el manejo y declaración de conflicto de intereses.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
12	2022-ODM371	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés.	03/10/2022	30/12/2022	0%	Política de Integridad	En proceso
13	2021-ODM577	Realizar socialización del Código de Integridad con los grupos de interés.	02/02/2022	30/10/2022	0%	Plan Anticorrupción	vencida
		Desarrollar espacios de formación y capacitación sobre Integridad Pública a los funcionarios de la Universidad.	03/10/2022	30/11/2022	0%		En proceso
14	2022-ODM288	Aplicar a Administrativos y Docentes, Supernumerarios y Contratistas, de acuerdo al AGHPT-08 Procedimiento para el manejo y declaración de conflicto de intereses, los formatos correspondientes.	19/05/2022	30/11/2022	0%	Plan de Mejoramiento ESCI	
		Aplicar a Administrativos y Docentes, Supernumerarios y Contratistas, de acuerdo al AGHPT-08 Procedimiento para el manejo y declaración de conflicto de intereses, los formatos correspondientes.	19/05/2022	30/11/2022	0%		Actividad repetida.

Fuente: Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Que ocho (8) ODM se encuentran en proceso para cargue de actividades, cuatro (4) cuentan con avance en las actividades así, 3 del 100% y una (1) del 80%, presentando fecha de finalización 31 de octubre de 2022, (2) ODM se repiten con los No. 2022-ODM364 y 2022-ODM369, en ese sentido, la Oficina de Control Interno realizó la verificación en el aplicativo ISODOC del grado de cumplimiento de las actividades propuestas en las ODM 2022-ODM360, 2022-ODM361, 2022-ODM362 Y 2022-ODM363 y se observó que las cuatro (4) no cumplen con las actividades, presentando soportes con debilidad en su registro como, propuestas de cronograma sin aprobación, proyecto de Resoluciones,



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

correos electrónicos informativos y de solicitud de información generando así la recomendación por parte de la Oficina de Control Interno a la fuente de mejoramiento (Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional) que en el marco del numeral 16 del procedimiento EGCPT-02 V6 del 6 de diciembre de 2020 que a la letra indica: *“Revisar la calidad de las evidencias suministradas para dar el cierre de las actividades, verificando la relación del entregable proyectado versus el entregado, la idoneidad de los entregables y el impacto de la evidencia en pro de la autorregulación de las dependencias y los programas”*, se realicen los análisis frente a la pertinencia y coherencia de las evidencias asociadas al cumplimiento registrado por el responsable de la actividad en la ODM de ISODOC.

Siguiendo con la validación de la información aportada por la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, el 16 de noviembre de 2022, la Oficina de Control Interno revisó el contenido del Código de Integridad de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, aprobado en sesión del 8 de noviembre de 2022, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño; el código fue verificado teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 1 de la ley 2016 de 2022, y teniendo como base los lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el numeral 1.2.2 Política de Integridad pág. 27, 1° Dimensión: Talento Humano del Manual Operativo MIPG versión 4 de marzo de 2021, observando que cumple con los requisitos para la implementación de los Valores que lo componen de conformidad con lo siguiente:

Tabla 2. Comparativo de estructura DAFP Vr. Código de Integridad Institucional.

VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD	
VALORES DAFP	VALORES UNICOLMAYOR
Honestidad	Honestidad
Respeto	Respeto
Compromiso	Compromiso
Diligencia	Diligencia
Justicia	Justicia
	Sentido de Pertenencia

Con base en el anterior análisis se evidencia que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca acogió los cinco (5) valores del Código del Servicio Público del DAFP, incluyendo en su código de Integridad un sexto valor como lo es el Sentido de Pertenencia.

Ahora bien, asociada la gestión a la implementación de la política de integridad, la Oficina de Control Interno validó el cumplimiento del párrafo del Artículo Primero de la Ley 2016 de 2020 que a la letra indica ***“PARÁGRAFO. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público”*** (subrayado nuestro) a través del lineamiento brindado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

en sesión del 28 de octubre de 2021, documentado mediante Acta 06 del Comité en el punto relacionado con el seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano realizado por la Oficina de Control Interno y remitido mediante memorando No. 20221010026303 del 18 de noviembre de 2021 dirigido en su momento a la vicerrectoría Administrativa y reiterado mediante memorandos 20221010004553 del 9 de marzo de 2022 y 20221010009523 del 25 de mayo de 2022 frente a lo cual no se ha reportado el resultado de número de funcionarios capacitados desde la Subdirección de Talento Humano ni las gestiones institucionales para su cumplimiento, lo que genera un hallazgo frente a la instrucción brindada por la línea estratégica institucional del Sistema de Control Interno registrado como compromiso en el Acta 06 del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en la vigencia 2021, el cual deberá ser objeto de tratamiento a través del plan de mejoramiento para posterior seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

RECOMENDACIONES:

La Oficina de Control Interno recomienda a la Subdirección de Talento Humano, como segunda línea de defensa, los siguientes aspectos para fortalecer la política de integridad:

- Completar en asocio con la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional los autodiagnósticos y el plan de acción asociado con la completitud de parámetros cualitativos y cuantitativos, con el fin de generar estrategias ajustadas a las necesidades y el grado de maduración de la política en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Realizar y presentar informe en calidad de segunda línea de defensa en las instancias de línea estratégicas sobre el avance en los procesos de capacitación de los funcionarios, supernumerarios, docentes y contratistas en el marco de cumplimiento del párrafo del Artículo Primero de la Ley 2016 de 2020, con el fin de apalancar los procesos de apropiación basados en estándar de orden Nacional al igual que propender por el cumplimiento de este aspecto de ley.
- Fortalecer los elementos de control actuales (procedimientos, guías, formatos, entre otros) del proceso de Gestión Humana asociados a la inducción y reinducción de funcionarios, docentes, supernumerarios y contratistas y realizar, en calidad de segunda línea de defensa, los monitoreos al cumplimiento y presentar informes a las instancias de dirección cuando se le requiera, teniendo en cuenta el grado de articulación en gestión que deberá realizar con la Subdirección de Gestión Administrativa y Recursos Físicos.
- Implementar esquema de indicadores asociados al proceso que permitan medir el grado de implementación y apropiación del código de ética. Para ello se recomienda en igual forma realizar esquema articulado con la Subdirección de Gestión Administrativa y Recursos Físicos para atender la población de contratistas a quienes es aplicable la normatividad.
- Propender por realizar sinergias de programación de actividades entre los diferentes planes asociados a la implementación de la política de integridad, entre ellos: plan de autodiagnóstico, plan anticorrupción y atención al ciudadano, planes de acción anual y planes de mejoramiento producto de evaluaciones internas y externas.
- Incorporar funciones de cumplimiento al Código de Integridad institucional en el manual de funciones, asociar su aplicación en procedimientos y de más instrumentos que fortalezcan la Integridad del servicio público en la Universidad.

Recomendaciones a la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional en calidad de operador del MIPG

- Dar continuidad al acompañamiento al proceso de Gestión Humana en lo relacionado con la implementación de la política de integridad institucional.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

- Propender por solicitar informes de monitoreo de segunda línea para su reporte de cumplimiento al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de actividades realizadas por la segunda línea, retroalimentar y dejar documentación sobre las acciones realizadas para así documentar la trazabilidad de maduración del MIPG institucional.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca cuenta con una Política de Integridad adoptada mediante Resolución 1485 de 2021, dando cumplimiento a la normatividad que lo regula, asociado al marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Institucional - MIPG. Sin embargo, en su implementación presenta debilidades asociadas a la planeación de acciones, mecanismos de medición y esquema de control desactualizado que deberán ser abordadas por la segunda línea de defensa, buscando con ello fortalecer, apropiar y dinamizar la política en los procesos institucionales con la participación de los funcionarios administrativos comprometidos con capacidad de adelantar sus funciones, enmarcados en los valores adoptados y puestos al servicio por la Universidad en su Código de Integridad.

CONTROL DE CAMBIOS FRENTE A RÉPLICAS PRESENTADAS POR EL AUDITADO

Noviembre 23 de 2022	Mediante memorando 20221010021853 de fecha 23 de noviembre de 2022, La Oficina de Control Interno da a conocer a Los responsables de la Política de Integridad el informepreliminar 101.4.2.23.2022 de la auditoria para réplicas.
Noviembre 28 de 2022	La Subdirección de Talento Humano mediante memorando 202213400xxx de fecha 28 de octubre 2022, indico lo siguiente: "me permito informar que esta Subdirección no presentará replicas frente a los hallazgos registrados en el informe Preliminar 101.4.2.23.2022 Auditoria Política de Integridad.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
IRMA YURANI CAMPOS TAMBO	Jefe Oficina Control Interno	
JOSE ISMAEL VARGAS BEJARANO	Profesional Universitario OCI Auditor	