



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

101.4.2.26.2023

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día: 13	Mes: 12	Año: 2023
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Política de Integral – Proceso Gestión Humana
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Ruth Nancy García Esguerra – jefe Subdirección de Talento Humano
Objetivo de la Auditoría:	Realizar el seguimiento al cumplimiento y la aplicación de la política de integridad en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
Alcance de la Auditoría:	El alcance de la Auditoria está comprendido entre el 1° de julio de 2022 al 30 de junio de 2023.
Criterios de la Auditoría:	<p>-DECRETO 1499 del 11 septiembre 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 establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.</p> <p>-LEY 2016 del 27 de febrero de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.</p> <p>-Resolución 1485 del 17 de noviembre 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.</p> <p>-Resolución 530 del 14 de abril 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"</p>



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

	-Resolución 1834 del 30 de noviembre 2022 Por la cual se adopta el Código de Integridad de los Servidores Públicos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
--	---

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	23	Mes	10	Año	2023	Desde	30/10/23	Hasta	15/11/23	Día	07	Mes	12	Año	2023
							D / M / A		D / M / A						

Jefe oficina de Control Interno	Auditor Líder
AFRANIO SOTO MONTERO	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 AUDITORÍA

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 2023, se adelantó la auditoría interna a la Política de Integridad de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, correspondiente al período del 1° de julio de 2022 a 30 de junio de 2023. Así mismo se tuvo en cuenta la entrada en vigencia del Decreto 1499 de 2017 (artículo 2.2.22.2.1) 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) y articulándolo con el Sistema de Control Interno, el cual establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la de Integridad.

Para la realización de la auditoría se tuvo como referencia la primera dimensión de *MIPG Talento Humano*, establecida e implementada por la Universidad mediante Resolución 530 del 14 de abril 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" en la citada Resolución quedó establecida como segunda política en la primera dimensión Talento Humano.

1. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la Auditoría se utilizó la metodología de la estructura del formato VEIFO -09 programa de trabajo propuesto para el ejercicio, en el cual se describe la revisión documental, las entrevistas y muestreos. A continuación, se presenta el desarrollo de esta:

La Oficina de Control Interno, mediante memorando 20231010017943 de fecha 24 de octubre de 2023, inició la Auditoría a la Política de Integridad con la reunión de apertura de forma presencial en la Subdirección de Talento Humano.

El día 2 de noviembre de 2023, mediante memorando 20231010018333, la Oficina de Control Interno dio alcance al memorando 17943, en el sentido de realizar ajuste al cronograma de cierre y entrega del informe final, así como la entrega del plan de mejoramiento, los demás apartes del memorando siguieron sin cambios.

La Oficina de Control Interno solicitó información mediante memorando 20231010018343 del 2 de noviembre de 2023 a la Subdirección de Talento Humano, con plazo máximo de entrega 7 de noviembre de 2023.

La Oficina de Control Interno procedió a realizar la verificación de la implementación de la política de integridad en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, donde se evidenció que fue acogida la Ley 2016 de 2020 por la cual se adopta el código de integridad para todos los funcionarios del estado colombiano, atendiendo lo establecido en la ley; la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca mediante Resolución 1485 de 2021 a



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

través de la cual se adopta e implanta el modelo integrado de planeación y gestión en el área Administrativa de la Universidad. En el mismo sentido acogió e implementó las 7 dimensiones y sus 19 políticas para armonizar y fortalecer el estamento administrativo en la Universidad.

De igual forma, la Universidad implementó su código de Integridad mediante Resolución 1834 del 27 de noviembre de 2022 con sus seis (6) valores, con el objeto de darlos a conocer a los funcionarios Administrativos, docentes, contratistas y proveedores, para que sean interiorizados y aplicarlos en las diferentes funciones que desempeñan en la Universidad, todos y cada uno de los funcionarios que desarrollan actividades en la Institución.

En virtud de lo anterior, la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico masivo de fecha 2 de diciembre de 2022, envió el código de Integridad a los funcionarios, docentes y contratistas donde se les informó e indicó el compromiso de conocerlo e interiorizarlo para ser aplicado en el cumplimiento de las funciones que desempeñan, así como hacer el registro de la encuesta adjunta.

A su vez, el 3 de noviembre de 2023 mediante memorando No 20231340018463, la Subdirección de Talento Humano, allegó el reporte solicitado para el desarrollo de la auditoría; de esta forma, la Oficina de Control Interno inició la validación de la información aportada por el proceso auditado.

2. PLAN DE MEJORA INTEGRIDAD

El plan de mejora a la política de Integridad aportado por la Subdirección de Talento Humano mostró en una tabla, las 4 actividades que el proceso implementó con el objeto de socializar el código de integridad a los funcionarios administrativos, docentes, supernumerarios y contratistas que hacen parte de la Universidad:

Cuadro 1: Plan de mejora Integridad.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR	ENTREGABLE / EVIDENCIA	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN
Socialización del Código de Integridad a los Administrativos, docentes, supernumerarios, Proveedores y contratistas.	Correo masivo de envío a Administrativos, docentes, supernumerarios, Proveedores y contratistas del Código de Integridad. Listado de asistencia jornada de socialización virtual.	Subdirección de Talento Humano Subdirección de Servicios Administrativos y Contratación	3 de febrero de 2023	31 mayo de 2023
Generar los criterios de evaluación y seguimiento del Código de Integridad.	Documento con la metodología de evaluación y seguimiento del Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	3 de febrero de 2023	31 de mayo de 2023
Incluir en el Manual de Funciones los valores estipulados en el Código de Integridad.	Manual de Funciones con los valores estipulados en el Código de Integridad.	Subdirección de Talento Humano	3 de febrero de 2023	30 de junio de 2023
Formular la estrategia para que los funcionarios y docentes realicen el curso virtual de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	Documento con la estrategia formulada y datos estadísticos del avance en el número de funcionarios y docentes que han realizado el curso virtual.	Subdirección de Talento Humano	3 de febrero de 2023	15 de diciembre de 2023

Fuente: información Subdirección de Talento Humano



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

Para la primera actividad (Socialización del Código de Integridad a los Administrativos, docentes, supernumerarios, Proveedores y contratistas), el entregable consistía en un correo masivo de envío a Administrativos, docentes, supernumerarios, Proveedores y contratistas del Código de Integridad, listado de asistencia jornada de socialización virtual. Teniendo en cuenta la formulación de la actividad, el proceso no aportó la evidencia del correo masivo, así como el listado de socialización virtual de la capacitación. Se observó que cuenta con los responsables y las fechas de inicio y finalización; no obstante, para la Oficina de control Interno la información allegada tiene un diferencial, dado que no fue posible validar la población a la que se envió el correo masivo para la socialización del Código de Integridad.

La segunda actividad propuesta en la estrategia hace referencia a *Generar los criterios de evaluación y seguimiento del Código de Integridad*. El entregable propuesto hace referencia al documento con la metodología de evaluación y seguimiento del Código de Integridad; no fue posible su validación al no ser entregado por la Subdirección; la actividad cuenta con su responsable y fecha de inicio y finalización.

La tercera actividad del plan de mejora integridad se refiere a *Incluir en el Manual de Funciones los valores estipulados en el Código de Integridad*. Una vez realizada la validación de la información en el sistema SIAC, el Manual de funciones no tiene integrado los 6 valores del Código de Integridad; sin embargo, atendiendo lo establecido en el inciso segundo del artículo cuarto de la Resolución 1834 de 2022 *"El Código de Integridad, será publicado en la página web institucional y se incluirá en los procesos de inducción y reinducción"*, la Oficina de Control Interno verificó en el sistema SIAC la incorporación de los 6 valores del Código de Integridad y estos se encuentran incluidos en el Manual de Inducción y Reinducción para funcionarios Administrativos y Docentes, identificado con el código AGHIT 01 v 5, contrario al registro entregado por la Subdirección de Talento Humano como tercera actividad del Plan de Mejora Integridad.

En cuanto a la cuarta actividad presentada por Subdirección de Talento Humano, referente a la *realización del curso virtual de Integridad*, no fue posible la validación de los entregables en razón a que el proceso no los aportó. Ellos son, el documento con la estrategia y los datos estadísticos con el número de administrativo, docentes, supernumerarios y contratistas que han realizado el curso virtual de Integridad. La Oficina de Control Interno no tuvo conocimiento del universo total de los funcionarios, docentes, supernumerarios, proveedores y contratistas que hicieron parte de la encuesta enviada por correo masivo a fin de evaluar estadísticamente su aceptación y diligenciamiento, así como la realización del curso de Integridad y de esta manera establecer el grado de cumplimiento de la estrategia en el período auditado.

3. PLAN ANTICORRUPCIÓN MECANISMOS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO.

La Subdirección de Talento Humano presentó en el informe, un cuadro con el Plan Anticorrupción y atención al Ciudadano:



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

Cuadro 2: Plan Anticorrupción - Mecanismos de atención al ciudadano

Subcomponente	Actividades		Indicadores	Meta o producto	Fecha	
					Inicio	Fin
1. Estructura administrativa y Direccionamiento estratégico	1.1	Continuar aplicando el procedimiento para el manejo de conflicto de intereses a los funcionarios Públicos, contratistas y colaboradores que se vinculen a la Universidad.	No de reportes realizados/ 4 reportes a realizar	Matriz trimestral de seguimiento a casos de conflicto de intereses último trimestre 2022, primer, segundo y tercer trimestre 2023.	5/01/2023	30/10/2023
3. Talento Humano	3.1	Continuar aplicando mecanismos que permitan evaluar la atención de los servidores públicos a los ciudadanos.	Informes realizados/ 4 informes a realizar	Informe de evaluación de atención del servidor público último trimestre 2022, primer, segundo y tercer trimestre 2023.	15/01/2023	30/10/2023
	3.2	Continuar Implementando jornadas de capacitación especializadas en atención al ciudadano a los funcionarios que interactúen con la ciudadanía.	Capacitaciones realizadas / capacitaciones programadas	Registros de participación a capacitaciones	01/02/2023	30/11/2023

Fuente: información Subdirección de Talento Humano

Se concluye que, frente al Plan Anticorrupción y Mecanismos de Atención al Ciudadano, la Subdirección de Talento Humano presentó un cuadro con una estructura que comprende los campos de subcomponentes, actividades, meta o producto y fecha de inicio y finalización, de acuerdo con el planteamiento realizado en la estrategia y allegado a la Oficina de Control Interno; sin embargo, la Subdirección no aportó más información que permitiera realizar una evaluación del comportamiento de los funcionarios respecto de la Atención al Ciudadano.

4. INICIATIVAS ADICIONALES.

El cuadro denominado *Iniciativas adicionales*, muestra el objetivo 6. *Identificar acciones particulares para la Universidad que contribuyan a promover la transparencia:*



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

Cuadro 3: Iniciativas adicionales

Objetivo 6. Identificar acciones particulares para la Universidad que contribuyan a promover la transparencia									
Política	Actividades		Indicadores	Meta o producto	Cuatrimestre			Fecha	
					1	2	3	Inicio	Fin
Integridad	1.1	Implementar acciones pedagógicas o campañas de sensibilización de la política de integridad para su apropiación por parte de los servidores de la entidad.	Numero de Jornada(s) de Inducción y Reinducción la divulgación del código integridad programadas. / Numero de Jornada(s) de Inducción y Reinducción la divulgación del código integridad realizadas.	Registro de capacitaciones	x	x	x	01/02/2023	30/11/2023
	1.2	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Estrategia formulada para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Documento que contenga la estrategia	x			01/02/2023	30/04/2023
	1.3	Incluir en la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de interés jornadas de sensibilización y capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.	Incluir en la inducción y reinducción la socialización de las estrategias de gestión para la prevención de conflictos de interés.	Registro de capacitaciones	x	x	x	01/02/2023	30/11/2023
	1.4	Incluir en la(s) Jornada(s) de Inducción y Reinducción la divulgación de las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.	Numero de Jornada(s) de Inducción y Reinducción la divulgación de conflictos de interés programadas /Numero de Jornada(s) de Inducción y Reinducción la	Registro de capacitaciones	x	x	x	01/02/2023	30/11/2023



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

			divulgación conflictos de interés realizadas.						
1.5	Elaborar estrategia para la implementación del aplicativo por la integridad pública, según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Estrategia formulada para la implementación del aplicativo por la integridad pública.	Documento que contenga la estrategia	x	x	x	01/02/2023	30/11/2023	

Fuente: información Subdirección de Talento Humano

Se evidenció que el cuadro *Iniciativas adicionales*, presenta los campos: política de Integridad, actividades, indicadores, meta o producto, tiempos establecidos para su realización en cuatrimestres, así como su fecha de inicio y fecha de finalización; así mismo cuenta con la descripción de 5 actividades que buscan el fortalecimiento de la Política de Integridad.

La Oficina de Control Interno validó las iniciativas adicionales presentadas por el proceso auditado y concluye recomendar a la Subdirección de Talento Humano implementarlas, así como socializar a los estamentos de la Comunidad Universitaria acerca de los mecanismos que les permitan tener mayor claridad en el desarrollo de sus funciones, y de esta forma fortalecer y hacer visible la Política de Integridad. De igual forma, dar a conocer las estrategias para dar solución a los posibles conflictos de interés que se puedan presentar con ocasión de la vinculación o en cumplimiento de sus funciones.

5. INFORME CURSO DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Subdirección de Talento Humano allegó el *Informe Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción*, con el siguiente contenido:

“La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 en su iniciativa Estratégica “IE 6.7 Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en el área administrativa”, en concordancia con la normatividad vigente, invita a los Administrativos, docentes, supernumerarios y contratista a desarrollar los cursos ofertados por el DAFP.

Por lo anterior, y con el fin de avanzar en las capacitaciones relacionadas con MIPG y de acuerdo con la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Escuela Superior de administración Pública-ESAP, promueven la participación activa en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, a fin de orientar a los servidores públicos, sin excepción del tipo de vinculación en el actuar con base en los principios y lograr así los conocimientos generales importantes en la toma de decisiones que conlleven a soluciones de interés colectivo”.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

Para la realización de esta actividad, la Subdirección de Talento Humano envió correos masivos a los diferentes estamentos agrupados así: funcionarios administrativos, docentes de planta, docentes ocasionales, docentes de catedra, supernumerarios y contratistas con la ruta para ingresar a realizar el *Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra La Corrupción*.

La Oficina de Control Interno validó la información y no evidenció la cantidad de funcionarios de los diferentes estamentos a quienes la Subdirección envió la invitación para realizar el curso virtual, razón por la cual la Oficina de Control Interno requirió mediante correo electrónico de fecha 14 de noviembre de 2023 a la Subdirección de Talento Humano, la información adicional; el día al 15 de noviembre de 2023 la Subdirección de Talento Humano allegó lo correspondiente al número de funcionarios administrativos, docentes, supernumerarios. De igual forma, la Subdirección de Servicios Administrativos y Contratación aportó mediante correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2023 la información de los contratistas vinculados en el período auditado; así mismo, las Subdirecciones no entregaron soportes documentales a los invitados a realizar el curso virtual de integridad.

El siguiente cuadro muestra el total de población que mediante correos electrónicos grupales masivos se les invitó a realizar el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción; el resultado fue el siguiente:

Cuadro 4: funcionarios, docentes y contratistas invitados al curso virtual de Integridad

Tipo de vinculación	Total, Población	participación primera semana	participación segunda semana	participación tercera semana	participación cuarta semana	Total, respuestas
Administrativos	148	2	2	0	0	4
Docentes Planta	73	3	0	0	0	3
Ocasionales	236	4	0	1	0	5
Catedráticos	344	4	0	0	0	4
Supernumerarios	45	4	0	0	0	4
Contratistas	878	73	0	21	13	107
TOTAL	1724	90	2	22	13	127

Fuente: Elaboración propia

El cuadro que antecede muestra que la Subdirección de Talento Humano envió 148 invitaciones a funcionarios administrativos para realizar el Curso Virtual de Integridad, de los cuales 4 funcionarios lo realizaron y entregaron los soportes documentales - certificaciones a la Subdirección de Talento Humano.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

La Subdirección de Talento Humano envió 73 invitaciones a los docentes de planta para la realización del Curso Virtual de Integridad, de los cuales 3 docentes lo presentaron y aprobaron.

De otra parte, envió 236 invitaciones al mismo número de docentes ocasionales para realizar el Curso Virtual de Integridad, de los cuales 5 docentes lo presentaron y aprobaron.

En el mismo sentido, el líder del proceso envió 344 invitaciones a los docentes catedráticos para realizar el Curso Virtual de Integridad, de los cuales 4 docentes lo presentaron y aprobaron.

La Subdirección de Talento Humano invitó a 45 supernumerarios para realizar el Curso Virtual de Integridad, de los cuales 4 presentaron certificación de aprobación del curso.

De igual forma la Subdirección de Talento Humano envió 878 invitaciones en correo masivo al grupo de contratistas para realizar el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, de los cuales 107 contratistas presentaron soporte documental de la aprobación del curso.

La Oficina de Control Interno validó la información y verificó que para el período auditado, de los 1724 funcionarios y contratistas invitados para realizar el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 127 funcionarios presentaron los soportes documentales de aprobación del mismo, lo que equivale a un porcentaje del 7,37% de participación con respecto a las invitaciones realizadas por la Subdirección de Talento Humano.

6. NORMATIVIDAD APORTADA.

La Subdirección de Talento Humano, dentro de la información reportada, allegó:

Resolución 1834 del 30 de noviembre de 2022 por la cual se adopta el Código de Integridad de los Servidores Públicos de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; la Resolución se encuentra publicada en la página web de la Universidad y sus 6 valores fueron incorporados al Manual de Inducción y Reinducción, de acuerdo con lo establecido en la misma.

Resolución 530 del 14 de abril del 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”.*

7. PLAN DE ACCIÓN POLITICA DE INTEGRIDAD.

La Subdirección de Talento Humano frente al Plan de Acción de la Política de Integridad, presentó la información que se relaciona a continuación.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

- 2023-ODM495
- 2022-ODM364 – AT2256
- PA-851-2023-ACT-4
- PA-851-2023-ACT-5
- PA-851-2023-ACT-6
- PA-851-2023-ACT-7

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a las oportunidades de mejora y los planes de acción aportadas por el proceso y registrados en el sistema SIAC, los cuales se relacionan a continuación:

2023-ODM495 registra cuatro actividades:

Actividad No 1 se encuentra en estado cerrada con un avance del 100%,

Actividad No 2 registra estado cerrado con un avance del 100%,

Actividad No 3 registra estado cerrada de manera ineficaz con un avance del 30%,

Actividad No 4 registra estado abierto con fecha de vencimiento el 15/12/2023.

2022-ODM364 la oportunidad de mejora con la AT2256 no registra en el sistema SIAC.

Plan de acción PA-851 -2023 se realizó revisión a las actividades que hacen referencia a la política de integridad

Actividad No 4 estado cerrada avance 100%.

Actividad No 5 estado cerrada avance 100%.

Actividad No 6 estado cerrado avance 100%.

Actividad No 7 estado cerrada avance 100%.

8. HALLAZGOS:

La auditoría a la Política de Integridad no registro en el Informé hallazgos

9. RECOMENDACIONES:

La Oficina de Control Interno recomienda a la Subdirección de Talento Humano como líder de la política de Integridad, lo siguiente:

- Adelantar campañas a todos los estamentos académico-administrativos, incluidos contratistas para la realización del curso virtual de Integridad, transparencia y lucha contra la Corrupción, buscando con ello tener el conocimiento suficiente y necesario del funcionamiento de la Universidad en sus diferentes roles.
- Realizar capacitaciones guiadas metodológicamente para dar a conocer e interiorizar los 6 valores del Código de Integridad adoptado por la Universidad a los funcionarios y crear compromiso para su aplicación en las labores del día a día.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
OFICINA CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA INTERNA

- Hacer seguimiento a la estrategia para el cumplimiento y diligenciamiento de las encuestas enviadas a los correos de los funcionarios para su trámite y devolución a la Subdirección, ejerciendo un control eficaz de los funcionarios y contratistas.
- Adelantar actividades que permitan verificar la interiorización y conocimiento de los diferentes estamentos de la Universidad de los valores del código de Integridad y su aplicación en las actividades diarias de todos de los funcionarios y contratistas.
- Realizar e incorporar en el Plan Institucional de Capacitación Anual, con una periodicidad trimestral, campañas encaminadas a fortalecer en la población de la Universidad el conocimiento y aplicación de los 6 valores, y de la misma forma intensificar estas actividades en los procesos de inducción y reinducción.
- Buscar mecanismos de acercamiento a la comunidad Universitaria dando a conocer la política de Integridad incluyendo un valor en comunicaciones electrónicas, piezas publicitarias internas, así como en los desprendibles de pago y cualquier otro medio efectivo que muestre y dé a conocer los 6 valores de nuestro código.
- Hacer un seguimiento efectivo a los planes de mejoramiento producto de las solicitudes de mejora con ocasión de los hallazgos registrados en los diferentes informes presentados por la fuente de control Interno y las demás fuentes que realizan los registros en el sistema SIAC, evitando vencimientos fuera del término establecido en el plan de mejora, así como cierres no eficaces.

10. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

La Universidad colegio mayor de Cundinamarca implementó la política de Integridad y se encuentra en la etapa de socialización a los diferentes estamentos haciendo énfasis en la realización del curso virtual de Integridad, así como el conocimiento, apropiación e interiorización de los 6 valores del Código de Integridad a todos los funcionarios y contratistas.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 13 días del mes de diciembre del año 2023

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Afranio Soto Montero	Jefe Oficina Control Interno	
José Ismael Vargas Bejarano	Profesional Universitario - OCI	



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