

103.029-2019

**INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA INTERNA AL PROCESO GESTIÓN DEL
BIENESTAR HUMANO**

1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 87 de 1993, al rol de Evaluación y Seguimiento establecido en el Decreto Nacional 648 de 2017 y al Plan Anual de Auditorías Internas aprobado por el Rector de la UNIAJC para la vigencia 2019, realizó auditoria interna al proceso de Gestión del Bienestar Humano, cuyo fin consistió en desarrollar una actividad de evaluación de manera planeada, documentada, organizada, y sistemática, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, procesos, indicadores, y riesgos definidos en el proceso en mención, para el cumplimiento de su objetivo, en el marco del sistema de control interno.

2. OBJETIVO

Evaluar el cumplimiento de las actividades descritas en los planes, procedimientos y administración del riesgo del proceso de Gestión del Bienestar Humano, con el fin de minimizar o evitar la materialización de eventos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución y las políticas relacionadas con la Dimensión de Talento Humano de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

3. ALCANCE

El alcance de la presente auditoria incluye los siguientes procedimientos y temas:

- Procedimiento, Bienestar Universitario (Cumplimiento plan de mejoramiento por procesos suscrito con la Oficina de Control Interno).
- Procedimiento, Administración de Personal (Liquidación de incapacidades).
- Procedimiento, Desarrollo Humano (Políticas Talento Humano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Procesos - Procedimiento del SIGO).
- Proyectos de Inversión.
- Componentes del Sistema de Control Interno.
- Indicadores del Proceso.
- Administración del Riesgo.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACION

De conformidad con el plan anual de auditorías de la Oficina de Control Interno de la UNIAJC para la presente vigencia, se procedió a realizar evaluación al proceso de apoyo denominado Gestión del Bienestar Humano, teniendo en cuenta los siguientes criterios: Ley 87 de 1993; Decreto Nacional 1499 de 2017; Decreto Nacional 648 de 2018; El manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de MIPG y los elementos del Sistema de Control Interno de la UNIAJC. Para el desarrollo de la presente auditoria, se elaboraron listas de verificación con preguntas cerradas con base en los criterios mencionados anteriormente y fueron diligenciadas por los líderes y/o gestores del proceso. Realizado trabajo de campo por parte del equipo auditor de la Oficina de Control Interno, se obtuvo el siguiente resultado:

4.1. Procedimiento Bienestar Universitario.

103.029-2019

Plan de mejoramiento por procesos.

Producto del proceso auditor realizado por esta oficina de control, durante la vigencia 2018 a los procedimientos de Bienestar Universitario, se identificaron un total de 7 hallazgos y se suscribió plan de mejoramiento con igual número de acciones correctivas. Con corte al mes de noviembre de la vigencia 2018, la oficina de control interno realizó seguimiento a las actividades programadas para subsanar los hallazgos identificados, evidenciando un porcentaje de cumplimiento del 71,4%.

Cuadro No. 1 Seguimiento Plan de Mejoramiento por Procesos Bienestar Universitario noviembre de 2018.

No. del Hallazgo	Hallazgo	Acción Correctiva	% de Cumplimiento
6.1.1.	Durante el proceso auditor no se evidenció la conformación del comité de bienestar universitario y reuniones realizadas desde el mes de enero hasta el mes julio de la vigencia 2018, de conformidad con el Acuerdo de la UNIAJC No. 034 de 2010, por medio del cual se establece el reglamento interno de Bienestar Universitario.	Actualizar el Acuerdo 034 de 2010.	50%
6.1.2.	Una de las funciones del coordinador del programa de salud, es divulgar los deberes y derechos de los beneficiarios, contenidos en el protocolo del servicio de enfermería, sin embargo durante el proceso auditor no se evidenció el desarrollo de la misma.	Divulgar en una cartelera dentro de las instalaciones de las enfermerías de cada sede de la UNIAJC.	100%
6.1.3.	Una de las funciones del coordinador del programa de Programa de Recreación y Deportes, consiste en velar por el uso adecuado de las diferentes instalaciones deportivas, con la que tiene convenio la UNIAJC, sin embargo durante el proceso auditor no se evidenció la realización de esta función, la cual se considera importante debido a que puede llegar a afectar la imagen de la UNIAJC.	Emplear el formato control de asistencia a actividades culturales y deportivas, versión 4.0-2018 (BIU-F-12), para anotar las observaciones correspondientes al buen uso de las instalaciones deportivas que utilizamos en convenio y dejar constancia al momento de la entrega de las canchas.	100%
6.1.4.	De acuerdo al reglamento de bienestar universitario, la UNIAJC a través del programa de recreación fomentara y apoyara actividades que tengan como objetivo la preservación del medio ambiente, sin embargo, durante el proceso auditor no se obtuvo evidencia del cumplimiento de esta función.	Se realizarán campañas de que promueven el cuidado del medio ambiente.	No tiene porcentaje de avance.
6.1.5.	Durante el proceso auditor, no se evidenció documento escrito donde se determinen los programas que hacen parte del bienestar universitario para la vigencia 2018, que establezca alcance, metas, indicadores, y cronograma de actividades, que permita realizar seguimiento y evaluación de su cumplimiento.	Actualizar el Acuerdo 034 de 2010.	50%
6.1.6.	Del Contrato número DJC-CD-08.03.02-096-2018, no se evidenció el diligenciamiento del formato de solicitud y cumplimiento para el control y seguimiento de la factura de venta No 1165. Mencionado registro no está aprobado por el SIGO, además, algunos no están firmados por el supervisor y responsable del evento.	Actualización de la carpeta.	100%
6.1.7.	Durante el proceso auditor se observó que no se está cumpliendo con la exigencia a los contratistas de momento de efectuarse el requerimiento de la documentación la hoja de vida de la función pública/ SIGEP debidamente diligenciado, y evitar recibir este documento realizado de forma manual, dando cumplimiento a lo requerido por el	Implementar nuevos lineamientos divulgados por la Oficina Jurídica a partir de agosto de 2018.	100%

103.029-2019

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Decreto 1083 de 2015 y 2842 de 2010).		
--	--	--

Fuente: Oficina de Control Interno.

Durante el proceso auditor se realizó seguimiento a las acciones correctivas de los hallazgos número: 6.1.1, 6.1.4 y 6.1.5 evidenciando un avance de cumplimiento de este plan del 91% de acuerdo a la siguiente información:

- Hallazgo 6.1.1: Se observó reglamento interno de bienestar universitario con las correcciones producto de las observaciones realizadas por el Secretario General, según lo manifestado por la auditada. Sin embargo, este documento no se radica en la Secretaría General para iniciar el proceso para su aprobación, por lo anterior el avance de la acción correctiva se mantiene en el 50%.
- Hallazgo 6.1.4: Para la vigencia 2019, se incluye en el plan de trabajo de bienestar universitario, tres actividades en el programa de medio ambiente, 1) limpieza de ríos; 2) limpieza de parque y 3) Conmemoración día mundial del agua. Las anteriores tienen como objetivo desarrollar iniciativas que contribuyan a la prevención, control y minimización de impactos ambientales en la comunidad universitaria de la UNIAJC. Por lo anterior el avance de la acción correctiva fue del 100%.
- Hallazgo 6.1.5: Se evidencio documento escrito denominado plan de trabajo de bienestar universitario donde se determinan las actividades de los 7 programas el cual incluye, objetivo, fecha programada, responsable, meta, indicador, alcance además del seguimiento. Por lo anterior y teniendo en cuenta que la acción correctiva incluye la actualización del acuerdo 034 de 2010, el avance de la acción correctiva fue del 90%.

Indicadores Bienestar Universitario.

De acuerdo al tablero de mando 2018 publicado en la carpeta Z2 Indicadores de la UNIAJC, el procedimiento de Bienestar Universitario posee los siguientes indicadores: 1) Cobertura en salud; 2) Cobertura del Programa de Mejoramiento Académico y 3) Impacto del Programa de Mejoramiento Académico, cuya medición se realizará de manera semestral. Durante el proceso auditor se evidencio el siguiente resultado de la medición de los indicadores anteriormente mencionados.

103.029-2019

Cuadro No 2 Seguimiento Indicadores de Bienestar Universitario.

Nombre del Indicador	Semestre	Meta	Porcentaje Alcanzado	Observaciones
Cobertura en Salud	1	60%	60,41%	Se observa nuevamente que se eleva el número de estudiantes, docentes y funcionarios que acceden a los servicios de salud, en este periodo se realiza la semana de la salud que tiene una serie de actividades masivas tanto en las instalaciones del norte como del sur, las cuales tienen una acogida positiva.
	2	60%	54,55%	El comportamiento respecto a la atención desde los diferentes servicios de salud fue muy similar respecto al periodo I-2018 a pesar no haber tendido la actividad masiva de la semana de la salud. Esto no significa que se hayan presentado más cuadros de enfermedad, por el contrario el diseño de algunas campañas en alianza con sectores de salud, así como la implementación de talleres y actividades masivas de psicología han sido bien aceptadas por la comunidad.
Cobertura del Programa de Mejoramiento Académico	1	20%	16%	Se iniciaron nuevos programas en las regionales y nueva jornada en el sur. Se fortalecerá el trabajo de divulgación y ejecución de las tutorías para estos estudiantes.
	2	20%	17%	Se abrieron programas en el norte (ingenierías). Se fortalecerá el trabajo de divulgación y ejecución de las tutorías.
Tasa de Aprobación del PMA (Impacto)	1	85%	78%	No se realizan observaciones.
	2	85%	85%	

Fuente: SIGO.

De acuerdo a lo anterior, se observa que los indicadores Cobertura en Salud y Tasa de Aprobación del PMA (impacto) no alcanzaron el cumplimiento del porcentaje o meta para el segundo y primer semestre de la vigencia 2018. También se puede observar que el indicador denominado Cobertura del Programa de Mejoramiento Académico, para la vigencia 2018 no alcanzó durante sus dos mediciones a cumplir con el porcentaje o meta. Por lo anterior es importante que se tenga en cuenta estas mediciones para la toma de decisiones con el fin de fortalecer la gestión del bienestar universitario.

4.2. Administración del Personal Liquidación de Incapacidades.

Los auxilios por incapacidades al personal de la UNIAJC se liquidan siguiendo los lineamientos establecidos por la normatividad vigente en la materia, mencionado trámite se deberá realizar por parte de los empleados ante la oficina de administración del personal. Los 2 primeros días se paga el 66.67% por la institución a partir del tercer día dicho pago lo realiza la EPS. El pago de este auxilio después del segundo día lo realiza la UNIAJC y luego se recobra a la respectiva EPS quienes según la auditada consignar a la cuenta destinada, después de 45 o 60 días. Durante el proceso auditor se observó conocimiento del personal encargado de realizar el respectivo trámite o actividad para la liquidación de mencionados auxilios, además se socializa a todo el personal a través de correo electrónico, los requisitos necesarios para el mismo, sin embargo es importante socializar a todo el personal de la UNIAJC sobre los requisitos y trámites de las licencias de maternidad/paternidad y similares, con el fin de fortalecer este proceso desde la Oficina de Administración del Personal.

103.029-2019

4.3. Procedimiento Desarrollo del Talento Humano.

Talento Humano primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La primera dimensión de modelo integrado de planeación y gestión MIPG denominada Talento Humano, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión se deberán tener en cuenta: a) la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y b) el Código de Integridad. Con la implementación de estas dos políticas de MIPG se lograra cumplir con el objetivo de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

De acuerdo a MIPG, la gestión estratégica del talento humano, es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Para la implementación eficaz y efectiva de esta política en las entidades públicas se deberán desarrollar cinco etapas: 1) Disponer de información; 2) Aplicar autodiagnóstico; 3) Elaborar Plan de Acción; 4) Implementar Plan de Acción y 5) Evaluar la Gestión. Durante el proceso auditor se evidencio que la líder del área aplico el autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano, sin embargo, no elaboro el plan de acción teniendo en cuenta las rutas de creación de valor de acuerdo a los criterios establecidos por la función pública.

La integridad según MIPG es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Es por esta razón que un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo Público. El código de integridad elaborado por la Función Pública se constituye en un documento estándar para ser implementado por las entidades públicas, el cual incorpora cinco valores: 1) Honestidad; 2) Respeto; 3) Compromiso; 4) Diligencia y 5) Justicia. La función pública a través de MIPG, propone las siguientes etapas para implementar el Código de Integridad en las entidades públicas:

- Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave: Este primer paso busca que la entidad conforme un equipo de trabajo para impulsar la implementación, socialización e interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Revisión del material: Código de ética vigente en la entidad, caja de herramientas, autodiagnóstico política de integridad.
- Armonización: La entidad podrá optar por agregar hasta dos valores adicionales, así como añadir o ajustar principios de acción de los 5 valores del código general. Estas adaptaciones son complementos opcionales y corresponden a la autonomía de cada entidad; ahora bien la entidad es libre de adoptar el Código de Integridad sin hacer modificaciones al mismo.
- Formulación, Aprobación y Adopción del Código Propio: Formulación de su propio código de integridad manteniendo los 5 valores generales y sus principios, y adicionando elementos propios de la entidad. Los ajustes que se hagan al Código para su apropiación

103.029-2019

deberán ser aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (aprobación registrada en acta).

- Elaboración del plan de trabajo para la implementación del Código: En el plan de trabajo se recomienda incluir fechas aproximadas, grupos encargados, objetivos claros, herramientas a realizar y materiales necesarios con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.
- Ejecución y seguimiento al plan de trabajo: Este proceso de implementación del código requiere efectuar seguimiento y evaluación, con el fin de conocer el avance e interiorización de los valores al interior de la entidad de tal forma que permita efectuar retroalimentación.

Durante el trabajo de campo, se evidenció documento denominado Código de Integridad elaborado por la profesional de desarrollo del talento humano, el cual incluye: a) Introducción; b) Los valores públicos y c) Valores institucionales. La auditada manifestó que envió mencionado documento a Secretaría General para adoptarlo mediante resolución, para posteriormente socializar, recoger información y seguir procedimiento. Sin embargo no se evidenció el desarrollo de las siguientes etapas propuestas por la función pública en el marco de MIPG para implementar el Código de Integridad en la UNIAJC: 1) Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave; 2) Aprobación y Adopción por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño; 3) Elaboración del plan de trabajo para la implementación y 4) Ejecución y seguimiento al plan de trabajo.

Plan de Bienestar e Incentivos.

Según el párrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Durante el trabajo de campo y según lo manifestó por la auditada, el plan de bienestar social e incentivos de la UNIAJC, no incluye los siguientes programas establecidos en el Decreto Nacional 1083 de 2015: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Educación en artes y artesanías; Promoción de programas de vivienda; Cultura organizacional y Trabajo en equipo.

Plan de Capacitación.

El plan de capacitación de la UNIAJC para la vigencia 2019, se encuentra publicado en la página web oficial de la institución, y tiene como objetivos ejecutar un Plan de Capacitación fortaleciendo temas de la función pública. Fortalecer temas de Desarrollo Organizacional como riesgo psicosocial, servicio al cliente, gestión ambiental, etc. Su contenido incluye: justificación, definiciones y criterios de actuación. Durante el trabajo de campo el auditado suministro cronograma de capacitaciones para la vigencia 2019, sin embargo este no se incluye dentro del plan de capacitaciones. De la misma forma se evidenció el proyecto de inversión denominado Fortalecimiento y gestión del talento humano en la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali por valor de \$ 19.635.000 pesos.

103.029-2019

Cuadro No 3 Cronograma de capacitaciones.

Tema
Inducción
Inducción Archivo Central
Inducción (Tema Ambiental y SST)
Comité de ética investigaciones
Deberes y derechos del servidor público y Código disciplinario
Daño Antijurídico
Código de Integridad
Riesgo Psicosocial (Aplicación, informe e intervención en: Estilos de afrontamiento, gerencia del ser, estrategias comunicativas, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, trabajo con jefes) y Plan Retiro

Fuente: Auditada.

Cuadro No. 4 Capacitaciones programadas Proyecto de inversión Fortalecimiento y gestión del talento humano en la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Santiago de Cali.

Actividad del Proyecto	Detalle
Realizar capacitaciones y acompañamiento para el fortalecimiento de competencias laborales.	Realización de capacitaciones a funcionarios administrativos, contratistas y becarios de la Institución Universitaria Antonio José Camacho
	Participación de la UNIAJC como Proponente con dos Funcionarios, en la convocatoria 451 del PTP (MinCIT), para Formación y certificación en Six Sigma
	Formación a Brigadistas (primeros Auxilios, Control de Incendios y Rescate en Alturas)
	Capacitación para la profesional del Banco de proyectos en temas de interés relacionado con la oficina del Banco de Proyectos
	Cursos y seminarios de actualización jurídica en Cali o en otras ciudades de Colombia
	Capacitación personal Archivo Central
	Capacitación en temas relacionados con la función de Mercadeo
	Se pretende contratar un profesional en producción radia para capacitar a todo el personal activo en Radio UNIAJC.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

4.4. Administración del Riesgo.

De acuerdo al mapa de riesgos del proceso de Gestión del Bienestar Universitario publicado en el SIGO, se observa que para la identificación, análisis y evaluación se utilizan los criterios

103.029-2019

establecidos en el Manual para la Administración del Riesgo y el Diseño de Control en Entidades Públicas expedida por la Función Pública, producto de este ejercicio se identificaron 5 riesgos y se establecieron 10 controles sobre las causas. De esta manera evitar la materialización de eventos que puedan afectar el logro del objetivo del proceso en cual consiste en Proveer programas y servicios que propendan por el desarrollo humano y el bienestar de la comunidad universitaria, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida. Durante el proceso auditor se evidencio que siguiendo los lineamientos establecidos en la Política de Administración del Riesgo de la UNIAJC, los líderes y gestores de este proceso realizaron el seguimiento a la implementación de las actividades de control, concluyendo que ninguno de los riesgos identificados se materializó con corte al primer bimestre de la presente vigencia.

Cuadro No 5 Mapa de Riesgos Proceso Gestión del Bienestar Humano.

Riesgo	Controles	Seguimiento
Poca participación de la comunidad universitaria en las actividades programadas	La Dirección de Bienestar Universitario semestralmente divulga en las carteleras institucionales las actividades de Bienestar Universitario	El riesgo No se materializó. Bienestar Universitario realiza divulgación, campañas con Comunicaciones. Se establece cronograma de acuerdo al POAI de Bienestar Universitario.
	La Dirección de Bienestar Universitario, semestralmente, establece la programación de actividades de acuerdo al análisis de la participación del semestre y/o año anterior	
Insuficiente medición del impacto de la formación en las competencias y resultados de los funcionarios capacitados	Desarrollo Humano anualmente o cada 2 años según sea el caso aplica las encuestas de clima organizacional, riesgo psicosocial y POAI de capacitación, realiza informe y plan de intervención.	El riesgo No se materializó. Desde Desarrollo Humano se actualizó Plan de Capacitación, se enviará a jefes la encuesta de capacitación para medir impacto.
	Desarrollo Humano evalúa las capacitaciones cada vez que se realizan y se tabula estas evaluaciones.	
Poca incidencia de las actividades de Bienestar Universitario en los factores que condicionan la permanencia académica	La Dirección de Bienestar Universitario divulga los servicios del PMA en carteleras y en los salones de la Institución semestralmente.	El riesgo No se materializó. Desde el PMA se realiza cronograma de talleres y cursos. Se difunde los servicios del PMA en PVU.
	La Dirección de Bienestar universitario realiza semestralmente cronograma de los cursos del PMA y divulga a los estudiantes	
Demora en las respuestas a la empresas que solicitan practicantes	La Dirección de Bienestar Universitario divulga semestralmente los sitios de práctica a los estudiantes mediante carteleras y correos electrónicos y realiza sondeos.	El riesgo No se materializó. Desde Bienestar Universitario divulga los sitios de práctica a los estudiantes mediante carteleras, visitas a salones y correos electrónicos. Psicóloga de Bienestar atiende solicitudes y realiza seguimiento. Desde el área de psicología se realiza preparación de los estudiantes para la preparación a la vida.
	La Dirección de Bienestar realiza cursos y campañas semestralmente desde el área de psicología para la preparación de los estudiantes para la vida.	
Celebración indebida de contratos	Administración de Personal realiza contratos hora cátedra semestralmente de manera oportuna de acuerdo a carga académica.	El riesgo No se materializó. Se realiza revisión de la asignación académica. Se gestiona el trámite para realización de los contratos, se hace control de los documentos mediante el formato de verificación de documentos. Se envían correos electrónicos recordando la entrega de los diferentes documentos como requisitos para su ingreso.
	Administración de Personal realiza seguimiento a los contratos y documentos requeridos semestralmente para la vinculación docente.	

103.029-2019

		dichos correos se copian a la facultad de interés.
--	--	--

Fuente: SIGO.

5. OBSERVACIONES

5.1. **Procedimiento Bienestar Universitario.** No se detectó observación.

5.2. **Procedimiento Administración del Personal.** No se detectó observación.

5.2.1. Es importante socializar a todo el personal de la UNIAJC sobre los requisitos y trámites de las licencias de maternidad/paternidad y similares, con el fin de fortalecer este proceso desde la Oficina de Administración del Personal.

5.3. **Procedimiento Desarrollo del Talento Humano.** No se detectó observación.

6. HALLAZGOS

6.1. **Procedimiento Bienestar Universitario.**
No se detectaron hallazgos.

6.2. **Procedimiento Administración del Personal.**
No se detectaron hallazgos.

6.3. **Procedimiento Desarrollo del Talento Humano.**

6.3.1. Durante el proceso auditor se pudo evidenciar que la líder del área aplico el autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano, sin embargo no se evidencio plan de acción teniendo en cuenta las rutas de creación de valor de acuerdo a los criterios establecidos por la función pública y MIPG.

6.3.2. Durante el proceso auditor no se evidencio el cumplimiento de las siguientes etapas para la implementación del Código de Integridad en la UNIAJC: 1) Identificación de miembros de equipo de trabajo y aliados clave; 2) Aprobación y Adopción por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UNIAJC; 3) Elaboración del plan de trabajo para su implementación y 4) Ejecución y seguimiento al plan de trabajo.

6.3.3. Durante el proceso auditor, no se evidencio acto administrativo de adopción del plan de capacitación para la vigencia 2019, además este no contiene temas como: Derechos humanos; Gestión de las tecnologías de la información; Gestión Financiera; Gobierno en Línea; Innovación; entre otro que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, además no se incluye cronograma de actividades de mencionadas capacitaciones.

103.029-2019

7. CONCLUSION

De acuerdo a la evaluación realizada mediante la auditoria interna, se concluye que las actividades y responsabilidades planteadas en el proceso de Gestión del Bienestar Humano, se realizan de manera eficaz. Es importante el fortalecimiento de las políticas que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debido a que, durante el proceso auditor se evidencia el diligenciamientos de los autodiagnósticos identificando debilidades, sin embargo no se diseñan los respectivos planes de acción que permitan fortalecer las mismas permitiendo su implementación en la UNIAJC.

8. RECOMENDACIÓN

La Oficina de Control Interno, recomienda suscribir un plan de mejoramiento, donde se planteen acciones que permitan subsanar y fortalecer la gestión del proceso de Bienestar Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Atentamente,


LILIANA HERRERA BELALCAZAR
Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: Ing. Oscar L. Rengifo C.