

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, normas, valores, tradiciones y formas de interacción que se generan al interior de la Auditoría, que caracterizan el comportamiento del capital humano y la forma en la que nos relacionamos con los clientes internos y externos.

El desarrollo de una cultura sólida, es la base que sustenta en gran medida una gestión eficiente y el alcance de la misión y visión de la Auditoría. En este sentido, es necesario conocer la situación actual para definir las actuaciones a futuro y lograr consolidar una cultura que potencie el alcance los objetivos de la Auditoría.

Con la colaboración de la Secretaría de Administración se efectuó una encuesta a los agentes de la Universidad, con el propósito de conocer la percepción sobre la cultura organizacional, apoyada en el modelo planteado por autor Roger Harrison que indica que existen 4 dimensiones de orientación de la cultura que se pueden desarrollar en una organización:

- **Cultura organizacional orientada en Roles:** Esta pone énfasis en los procedimientos, reglas, la legalidad, la responsabilidad, las normas, la estabilidad del orden y el control, y se basa en una búsqueda de la seguridad. En este, prima más lo correcto que la eficacia, el “cómo” hacer las cosas es más importante de “que hacer” y “porqué”, se hace énfasis en la experiencia técnica y en la especialización. Los niveles de comunicación son más verticales.
- **Cultura Organizacional orientada en Poder:** la fuerza, la decisión y la determinación, se basa en el uso del poder, son organizaciones en las que quienes ejercen el poder orienta la organización y lo hacen tanto a nivel interno, como externo. Se enfoca en el respeto a la autoridad, en la normalización, los controles, y la autoridad formal controla las actividades de la organización.
- **Cultura Organizacional orientada en Logros:** resaltan el éxito de la organización para conseguir una visión conjunta de sus miembros sobre los objetivos y metas a alcanzar. Se caracteriza por tener un estilo de dirección, una estructura y procedimientos flexibles y en los que los sistemas de evaluación, promoción y retribución está supeditado a la obtención de los objetivos preestablecidos. Enfoca a los miembros en conocer y alcanzar las metas de la organización, promueve el trabajo en equipo para alcanzar la misión establecida.
- **Cultura Organizacional orientada en Confianza:** ponen énfasis en el apoyo mutuo, la integración y los valores, así como un sentimiento de comunidad. Son organizaciones en las que las decisiones se suelen tomar de manera conjunta y se da participación en la gestión organizativa y las tareas se diseñan de forma que contribuya la realización personal.

Para evaluar la cultura existente, se valoraron en la encuesta una serie de elementos relacionados con: la Jerarquía, Trabajo, Personas, Comunicación, Control, Estructura, Cambio y Manejo de Conflictos; cuyo resultado se presenta a continuación:

Jerarquía: El 74% de los agentes entrevistados revelan que las decisiones se toman por prioridades y objetivos de la Unidad de Auditoría Interna, mientras que el 14% señalan que las decisiones se ven influenciadas más significativamente por el poder. Un menor porcentaje (12%) percibe que las decisiones se toman por consenso y basadas en el conocimiento y experiencia del Auditor Interno y los miembros de la Unidad de Auditoría Interna.

En relación con la toma de decisiones en la Unidad de Auditoría Interna, los resultados reflejan que las decisiones se ven influenciadas más significativamente por los logros.

Trabajo: Respecto a los procedimientos de trabajo se ven mayormente influenciados por los logros, lo anterior de acuerdo con el 74% de los encuestados que indican que la Unidad de Auditoría Interna trabaja de manera flexible, ejecutando procedimientos de trabajo, concentrándose en el logro de los objetivos y metas establecidas. El 22% de los funcionarios opina que se tienen reglas claramente



MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

establecidas. Finalmente, el 4% de los encuestados le dan más importancia a las solicitudes de los jefes que al trabajo que se está desarrollando en un momento determinado.

Con respecto a los procedimientos de trabajo los resultados muestran que el trabajo de la UAI se ve influenciado significativamente por los logros.

Personas: Un 82% indica que se siguen los procedimientos y, que existen roles muy bien asignados de manera que cada quien sabe lo que tiene que hacer. Un 9% opina que cumplen con su trabajo sacrificando familia, vida social y salud y crean estructuras aisladas de las necesidades de la Unidad de Auditoría Interna. Otro 9% percibe que en la Auditoría se desarrollan relaciones de amistad, confianza y cercanía en los círculos de trabajo de manera que el trabajo de la UAI se ve influenciado por esa condición.

Comunicación: Respecto a la forma en la que se comunican los miembros de la UAI con el Auditor Interno, la percepción del 73% indica que es formal y confiable porque se da por medio de instrucciones precisas de trabajo. Un 9% indicó que es informal y confiable porque está influenciada por la motivación en la consecución de logros y metas compartidas. Un 9% indicó que es formal pero muy limitada a los círculos de poder y otro 9% tiene la percepción que es informal y altamente confiable.

De acuerdo con lo anterior la mayoría del personal expresa que la forma en que se comunican los auditores con el Auditor Interno está basada en roles y es formal y confiable.

Control: Acerca del control la tendencia se enfoca en que los mismos están vinculados a logros, es así que el 61% opina que el control se realiza para alcanzar logros y objetivos, pero no se hace sobre los individuos, el 18% valora el control como una herramienta que existe, pero en sentido práctico, para el desarrollo de la funcionalidad de la UAI. El 8% opina que el control que se ejerce está orientado a evaluar el riesgo de desviación de normas y procedimientos de trabajo, y otro 3% considera que el control se hace a partir de relaciones de cercanía y confianza.

Estructura: La estructura organizativa de la Unidad Auditoría Interna es percibida por los encuestados de forma vertical (74%) con una dirección superior definida y muy fuerte, mientras que el 22% estima que existe una estructura vertical con predominio de líneas de coordinación horizontal formalmente establecidas y un menor porcentaje (4%) la considera flexible con niveles de operación y mando mínimos.

Según los datos anteriores, se observa que la mayor parte de los funcionarios percibe que la estructura orgánica de la UAI está centralizada en el poder.

Cambio: El 79% de los entrevistados consideran que hay una rápida adaptación al cambio de los funcionarios porque hay un enfoque hacia objetivos y logros. El 21% consideran que los nuevos funcionarios se adaptan rápidamente a los mismos pues hay procedimientos claramente establecidos. Lo anterior refleja que los cambios están orientados a los logros y los roles establecidos en la Unidad de Auditoría Interna.

Conflictos: Existe una percepción del 91% de los encuestados respecto a que en la Auditoría casi no existen conflictos porque las líneas de autoridad y responsabilidad están claramente establecidas. El 9% indicó que no existen conflictos debido a cercanía y amistad entre los integrantes de la Unidad de Auditoría Interna.

De manera general, los resultados de la encuesta reflejaron que la cultura organizacional de la Auditoría Interna está orientada en roles ya que hace énfasis en los procedimientos, las reglas, la legalidad, la responsabilidad, las normas, la estabilidad del orden y el control, y se basa en una búsqueda de la seguridad y también se orienta a los logros pues se caracteriza por tener un estilo de dirección, una estructura y procedimientos flexibles y en los que los sistemas de evaluación, promoción y retribución está supeditado a la obtención de los objetivos preestablecidos.

Análisis FODA

Con el fin de obtener un diagnóstico de la situación actual del entorno interno y externo de la Unidad de Auditoría Interna que ayude a tomar decisiones estratégicas y tácticas, se realizó el análisis FODA. Se identificaron las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas enfocadas en cinco factores críticos de éxito: Servicio a la Universidad, Comunicación, Recursos, Procedimientos y Tecnologías de Información, los resultados del FODA se exponen a continuación:



MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

FODA	
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA	
FORTALEZA	OPORTUNIDADES
F1 Comunicación participativa.	01 El Estatuto de la UNJu faculta a la UAI al control interno
F2 Medios de comunicación fluidos.	02 La normativa exige que se haga conferencia final de los informes
F3 Integración de todo el equipo de trabajo en el mismo espacio físico.	03 Existe una apertura de los departamentos hacia la UAI.
F4 Política de presentar resultados de los servicios preventivos a la Administración previo a su emisión.	04 Redacción clara y concisa de los informes y de acuerdo con la normativa
F5 Validación de riesgos y hallazgos con el auditado.	05 Adecuada comunicación con SIGEN.
F6 Política de empoderamiento a los auditores.	06 Diálogo abierto con las demás dependencias
F7 Política de puertas abiertas.	07 Variada oferta en capacitación en el tema de las competencias de la UAI.
F8 Recursos humanos calificados.	08 Requisitos definidos en el Manual de puestos acordes a las habilidades y competencias de la auditoría.
F9 Buenas relaciones interpersonales.	09 Existencia en el mercado de herramientas tecnológicas que ayudan a la gestión.
F10 Implementación de política de cero papeles.	010 Existencia de las Normas Técnicas y mejores prácticas en TI.
F11 Se cuenta con "hardware" para realizar las labores de auditoría.	011 La tecnología está en mejora constante y de fácil acceso.
F12 Iniciativa para automatizar los procedimientos de auditoría.	012 Credibilidad de nuestros productos
F13 Atención integrada en un mismo espacio físico.	013 Un alto cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias.
F14 Mejora continua de las actividades de la auditoría interna.	014 Convencimiento de la importancia de la labor y función que tiene la Unidad de Auditoría Interna
F15 Política de Valor agregado a la gestión de la UNJu.	
F16 La Auditoría se caracteriza por brindar recomendaciones y sugerencias de calidad.	
F17 Participación activa de los funcionarios en el desarrollo de las políticas y los procedimientos de auditoría.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
D1 Uso adicional de recursos por correcciones en la redacción (RH)	A1 Disponibilidad oportuna del auditado para realizar reuniones atender consultas y entrega de información.

MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

D2 Falta de un sistema de gestión de la actividad de auditoría.	A2 Disminución en los ingresos provoca reducción del presupuesto y del recurso humano.
D3 La labor de la Auditoría se dificulta al no existir en la institución sistemas de información integrados.	A3 No tener una respuesta oportuna a los cambios tecnológicos.
D4 Falta de Plataforma tecnológica no permite realizar la evaluación del desempeño de la Auditoría	A4 La UNJU no cuenta con sistemas de información integrados para todos sus procesos, lo que dificulta la labor de la auditoría.
D5 Muchas actividades en los procedimientos para realizar las auditorías.	A5 Los auditados no implementen adecuada y oportunamente las recomendaciones y sugerencias y no se perciba el valor agregado que se pretende con los servicios de la UAI.
	A6 Cambios en la normativa de control y fiscalización generen necesidad de recursos adicionales para la UAI.

Matriz de Confrontación

Para completar el diagnóstico de la Auditoría, se procedió a elaborar la Matriz de Confrontación, que consiste en relacionar los elementos del FODA, vinculando las amenazas y oportunidades con las debilidades y fortalezas, según las relaciones que haya entre ellas, con el fin de establecer el nivel de interacción y detectar las áreas en las que tendremos que concentrar esfuerzos.

Para valorar cada una de las relaciones se utilizó la siguiente escala:

- Relación alta: **10**
- Relación media: **5**
- Relación baja: **1**
- Sin relación: **0**

Y para establecer el nivel de relación, se plantearon las siguientes preguntas:

¿En qué medida?:

- Si acentúo la fortaleza, ¿puedo aprovechar mejor la oportunidad?
- Si supero la debilidad, ¿puedo aprovechar mejor la oportunidad?
- Si acentúo la fortaleza, ¿estoy minimizando la amenaza?
- Si supero la debilidad, ¿minimizo la amenaza?

Una vez realizado el ejercicio anterior se procedió a trasladar los valores a la Matriz de Confrontación, se sumaron y analizaron todos los valores, para obtener las debilidades y fortalezas que tienen una mayor relación con el entorno, y por lo tanto a las que habrá que dar prioridad, según se muestra en el siguiente resumen:

MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

MATRIZ	OPORTUNIDADES															AMENAZAS						TOTAL		
	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	=	A1	A2	A3	A4	A5	A6		=	
FORTALEZAS	F1	5	10	10	0	5	10	0	0	0	0	5	10	10	10	75	5	0	0	1	10	0	16	91
	F2	5	10	10	10	5	10	1	1	5	1	10	10	10	10	98	10	0	0	1	10	0	21	119
	F3	1	5	5	1	1	10	0	0	0	0	0	5	5	5	38	5	0	0	0	5	1	11	49
	F4	0	10	10	5	0	10	0	0	5	0	1	10	10	10	71	5	0	1	1	10	0	17	88
	F5	0	10	10	10	1	10	0	0	1	0	1	10	10	10	73	5	0	0	0	10	0	15	88
	F6	0	5	10	10	5	10	0	0	1	1	1	10	10	10	73	5	0	0	0	1	1	7	80
	F7	10	1	10	0	1	10	0	0	0	0	0	10	5	10	57	10	0	0	0	5	0	15	72
	F8	1	0	10	10	0	10	10	10	10	0	5	10	0	10	86	5	0	0	0	0	5	10	96
	F9	10	10	10	0	1	10	0	0	0	0	0	10	5	10	66	10	1	1	10	5	1	28	94
	F10	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	10	10	0	0	40	10	0	0	0	0	0	10	50
	F11	0	5	0	0	0	0	0	0	10	10	10	0	0	0	35	0	0	1	1	0	0	2	37
	F12	0	0	0	0	5	0	10	0	10	10	10	10	0	0	55	0	0	1	1	0	0	2	57
	F13	1	10	10	0	1	10	0	0	10	1	10	10	10	10	83	10	0	1	1	1	5	18	101
	F14	1	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	126	10	0	1	1	5	5	22	148
	F15	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	135	10	0	1	1	10	5	27	162
	F16	10	10	10	10	0	10	10	0	10	10	10	10	10	10	120	10	0	0		10	0	20	140
	F17	0	5	5	10	0	5	10	0	10	10	10	10	5	10	90	5	0	0	1	5	5	16	106
=	54	111	130	86	35	135	61	31	102	73	103	155	110	135	1321	115	1	7	19	87	28	257	1578	
DEBILIDADES	D1	0	0	0	10	1	0	10	10	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	0	0	0	31	
	D2	0	0	0	5	1	0	0	0	10	10	10	0	0	36	0	0	5	5	0	0	10	46	
	D3	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	10	0	5	35	5	0	10	10	1	1	27	62	
	D4	0	0	0	5	0	5	10	5	1	0	1	10	0	0	37	1	0	1	0	0	0	2	39
	D5	0	5	1	5	1	1	10	1	10	1	10	10	1	5	61	1	0	1	1	1	1	5	66
	=	0	5	1	25	3	6	30	16	31	21	31	20	6	5	200	7	0	17	16	2	2	44	244
TOTAL	+	54	116	131	111	38	141	91	47	133	94	134	175	116	140	1521	122	1	24	35	89	30	301	1822

Se observa en el cuadro anterior que el cuadrante con mayor puntuación es el de las Fortalezas/Oportunidades (FO) con una calificación de 1321, lo cual es favorable para la Unidad de Auditoría Interna, ya que ambos son factores positivos que contribuyen al alcance de la visión. Cabe destacar que la oportunidad calificada con mayor puntuación es la "Credibilidad de nuestros productos" con una puntuación de 155 y la fortaleza con más calificación es la "Política de Valor agregado a la gestión de la UNJu" con 135, los cuales son temas fundamentales para el éxito de la

MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

visión de la UAI. Por lo tanto, son factores que debe potenciar la Auditoría Interna mediante estrategias ofensivas para obtener el máximo partido de esta situación favorable en el entorno.

El cuadrante de las Debilidades/Oportunidades (DO) obtiene una puntuación de 200, por lo que es importante generar estrategias de reorientación que permitan aprovechar las situaciones positivas del entorno para corregir las carencias de la Auditoría Interna.

Con respecto al cuadrante de las Fortalezas/Amenazas (FA) el resultado obtenido en la matriz de confrontación es de 257, en este caso la UAI debe generar estrategias defensivas enfocadas a dar respuesta a situaciones del entorno no

En relación con el cuadrante de las Debilidades/Amenazas (DA), su calificación es de 44, por lo que la Auditoría debe plantear estrategias de supervivencia para evadir los efectos que las situaciones del entorno pueden tener sobre aspectos internos, o sea, se deben dirigir a los elementos que se tienen que corregir.

Estrategias, Objetivos, Indicadores, Metas y Acciones

Con base en los resultados de la matriz de confrontación se proponen las siguientes estrategias teniendo en cuenta las relaciones de la matriz de confrontación y en qué medida las estrategias propuestas contribuyen a alcanzar la visión de la Auditoría.

Estrategia 1: Incrementar la percepción positiva y credibilidad de los auditados sobre el valor agregado de los productos de la AI.

Factor Crítico de Éxito:	Servicio al cliente, Recursos, Comunicación, Procedimientos, TI.
Objetivo:	Lograr que al 2020 el 92% de los auditados perciban que la Auditoría Interna agrega valor emitiendo recomendaciones y sugerencias para ayudar a mejorar sus procesos
Indicador:	Percepción positiva del jerarca y los sujetos auditados de que la actividad de auditoría interna agrega valor
Meta:	2020=92% 2021=94% 2022=96%



Acciones:

1. Elaborar y aplicar una encuesta de salida al finalizar cada servicio de auditoría con el fin de implantar las mejoras necesarias, considerando entre otros las siguientes preguntas:

- ¿El servicio de la UAI fue un apoyo para el desempeño de las funciones de su Unidad?.
- ¿En el estudio de Auditoría se profundiza suficientemente en los asuntos objeto de estudios?
- ¿El estudio de Auditoría realizado en su unidad se dirige a las áreas de mayor riesgo?
- ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad del servicio de auditoría?
- y
- ¿Considera que se cumplieron sus expectativas?

2. Incluir en la encuesta de percepción de los servicios de la UAI (Autoevaluación de la calidad de la UAI) preguntas para conocer la percepción del superior jerárquico y los auditados.

3. Tabular los resultados e identificar puntos de mejora para determinar la acción a seguir.

4. Desarrollar un programa que contemple actividades que promuevan la integración y buenas relaciones interpersonales con los auditados.

Responsables:

Auditor Interno
Equipo de Auditoria Interna

Estrategia 2: Incrementar la productividad y calidad de los servicios de la auditoria interna.

Factor Crítico de Éxito:

Servicio al cliente, Recursos, Comunicación, Procedimientos, TI.

Objetivo:

Incrementar la calidad y productividad en los servicios de la Unidad de Auditoría Interna, mediante la evaluación del 90% de los procesos identificados en el universo auditable con riesgo alto incluidos en el Plan Anual de Trabajo de cada año y el cumplimiento oportuno de la normativa y los estándares profesionales para mejorar los procesos institucionales.

Indicador:

Porcentaje del Universo de Auditoría cubierto durante el último año.

Meta:

2020=90%
2021=92%
2022=94%



Acciones:

1. Mantener actualizado el universo auditable mediante la matriz de riesgo y el Plan Anual de Trabajo.
2. Fomentar en el personal el compromiso para cumplir de forma oportuna y con calidad los estudios asignados según el Plan de Trabajo.
3. Mantener actualizada la normativa interna para agilizar los procesos de auditoría.
4. Elaborar e implementar el plan de capacitación continua para fortalecer los conocimientos y habilidades de los auditores.
5. Emitir el 100% de las recomendaciones/sugerencias dirigidas a mejorar los procesos institucionales.
6. Implementar el modelo para la evaluación del desempeño de la Auditoría.

Responsables:

Auditor Interno
Equipo de Auditoria Interna

Estrategia 3: Fortalecer la gestión de la auditoría mediante la incorporación de procesos automatizados.

Factor Crítico de Éxito:

Servicio al cliente, Recursos, Comunicación, procedimientos, TI, comunicación

Objetivo:

Continuar con la automatización del proceso de auditoría sustentándolo en tecnologías de información para incrementar su confiabilidad y oportunidad.

Indicador:

Cantidad de actividades automatizadas/Total de actividades de auditoría

Meta:

2020=86%
2021=88%
2022=90%

Acciones:

1. Definir las actividades de auditoría que se requieren automatizar.
2. Definir los requerimientos para la actividad de comunicación y seguimiento.
3. Solicitar los mantenimientos correspondientes probarlos e implementarlos.
4. Actualizar y estandarizar las versiones del software de los equipos de cómputo de las auditorías.

Responsables:

Auditor Interno
Equipo de Auditoria Interna

ACTIVIDADES Y TAREAS REALIZADAS

AÑO 2019



MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

En el transcurso del año 2019 la Unidad de Auditoría Interna fue naturalizado como el equipo de acompañamiento, y asesoramiento permanente, incrementando su participación, y permitiendo así agregar valor a los procesos distintos departamentos y unidades académicas, mejorando la comunicación, cooperación e interacción facilitando las tareas de control. Esta modificación se debió al cambio de percepción que tienen en la actualidad la comunidad universitaria para con la Unidad de Auditoría Interna, los puentes reconstruidos, y a la mejora en la comunicación del rol de la Unidad en la Auditoría Interna en la Institución.

Se fortalecieron los vínculos con Sindicatura General de la Nación y Auditoría General de la Nación, trabajando articuladamente, con el objeto de otorgar transparencia a la gestión, que se visibilice, siendo satisfactorios los frutos obtenidos.

Ejecutamos el 99% del Plan Anual de Trabajo elaborado y aprobado para el ejercicio 2019, emitiendo sugerencias y recomendaciones para mejoras de procedimientos; emisión de reglamentos, dándole cobertura tanto a la gestión, como al personal docente y no docente.

Asimismo, y con la colaboración de la Universidad en pleno, se realizaron tareas y actividades solicitadas por superioridad, como el relevamiento de personal para la actualización del Organigrama de la Institución, manuales de misiones y funciones, con el objeto de formalizar estructuras creadas dentro del marco de políticas de expansión e inclusión, otorgando al personal acceso a la carrera administrativa.

Es oportuno destacar que durante el 2019 se creó la RED DE AUDITORES INTERNOS DE UNIVERSIDADES NACIONALES dependiente del CIN, en la que el que suscribe preside la comisión de formación académica y capacitación.

La Unidad de Auditoría Interna, a través del que suscribe, fue distinguida con una membresía emitida por el Instituto Argentino de Auditores Internos, y se obtuvo la Certificación como Auditor Interno (CIA Certified Internal Auditor) emitido por el Instituto Global de Auditores Internos (IIA Institute of Internal Auditors) siendo el organismo educador, defensor, y proveedor de estándares, orientación y certificaciones más reconocido de la profesión de auditoría interna con presencia en 170 países.

INFORMES UAI

Son aquellos que se tramitan internamente, con motivo del inicio de un proyecto de auditoría previsto en el planeamiento de actividades del año o a requerimiento de la máxima autoridad del organismo. A continuación, se detallan:

- Informe UAI N° 001/2019 Proyecto Responsabilidad Ambiental.
- Informe UAI N° 002/2019 Proyecto Secretaría de Administración – Cierre de Ejercicio 2018.
- Informe UAI N° 003/2019 Proyecto Secretaría de Administración – Cuenta de Inversión 2018.
- Informe UAI N° 004/2019 Proyecto Gestión de Administración – Patrimonio.
- Informe UAI N° 005/2019 Proyecto Gestión Académica – Títulos.
- Informe UAI N° 006/2019 Proyecto Tecnología de la Información.
- Informe UAI N° 007/2019 Proyecto Secretaría de Administración – Rendición de Cuentas.
- Informe UAI N° 008/2019 Proyecto Planes Estratégicos de la Organización.
- Informe UAI N° 009/2019 Proyecto Secretaría de Administración – Capital Humano.

OTRAS ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PLANEAMIENTO DE TAREAS DEL AÑO

- Seguimiento de observaciones de ejercicios anteriores de Áreas Sustantivas y de Apoyo;
- Planificación de las tareas vinculadas al Informe de Evaluación del Sistema de Control Interno IESCI correspondiente al año 2019;
- Participación en el 5º Taller Auditores Universidades Nacionales;
- Seguimiento del cronograma de tareas y actividades del planeamiento 2019 y del SISAC (Sistema de Informes y Seguimiento de Acciones Correctivas);



MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2018 AL 31/10/2019

- Preparación del borrador del Planeamiento UAI año 2020, según lineamientos establecidos por la SIGEN;
- Confección del cronograma de actividades y tareas programadas para el cumplimiento del plan UAI. 2020;
- Planillas Anexas al Plan UAI. 2020: Cálculo de horas, Cronograma de remisión de información, y Ciclo de auditoría UAI;
- Carga al sistema SISREP, de la información mensual sobre perjuicios fiscales Dto. N° 1154/97, Res. N° 192/02 SGN, Res. N° 12 SGN;

CAPACITACION

- Participación en las IV Jornadas Nacionales de Auditores Internos de Universidades. Mendoza – Argentina.
- Congreso Latinoamericano de Auditoria Interna CLAI 2019 organizado por la Federación Latinoamericana de Auditores Internos – Asunción – Paraguay.
- Participación en Seminario de “Ética en la Auditoria Interna” organizada por el Instituto Argentino de Auditores Internos.
- Participación en Seminario de “Como auditar intangibles como la reputación y la marca” organizada por el Instituto Argentino de Auditores Internos.
- Participación en Seminario de “Auditoria de Gobierno de TI aplicado GTAG del IIA y COBIT de ISACA organizada por el Instituto Argentino de Auditores Internos.
- Capacitaciones virtuales Comunidad SIU.
- Taller Anual SIU – Jujuy – Argentina.
- Programa de Capacitación en Vinculación y Gestión tecnológica con UNICEN – Jujuy – Argentina.
- Programa de Capacitación en Desarrollo de Nuevos Emprendimientos con UNICEN – Jujuy – Argentina.