

**UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUY
MEMORIA ANUAL 2020-2021**

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 73% de los agentes entrevistados revelan que las decisiones se toman por prioridades y objetivos de la Unidad de Auditoría Interna, mientras que el 15% 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 75% 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 20% de los funcionarios opina que se tienen reglas claramente establecidas. Finalmente, el 5% 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 79% 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 11% 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 10% 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 89% 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 1% indicó que es formal pero muy limitada a los círculos de poder y otro 1% 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 66% opina que el control se realiza para alcanzar logros y objetivos, pero no se hace sobre los individuos, el 13% valora el control como una herramienta que existe, pero en sentido práctico, para el desarrollo de la funcionalidad de la UAI. El 12% opina que el control que se ejerce está orientado a evaluar el riesgo de desviación de normas y procedimientos de trabajo, y otro 9% 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 (73%) con una dirección superior definida y muy fuerte, mientras que el 23% 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 96% de los encuestados respecto a que en la Auditoría casi no existen conflictos porque las líneas de autoridad y responsabilidad están claramente establecidas. El 4% 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:

FODA	
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA	
FORTALEZA	OPORTUNIDADES
F1 Comunicación participativa.	O1 El Estatuto de la UNJu faculta a la UAI al control interno
F2 Medios de comunicación fluidos.	O2 La normativa exige que se haga conferencia final de los informes
F3 Integración de todo el equipo de trabajo en el mismo espacio físico.	O3 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.	O4 Redacción clara y concisa de los informes y de acuerdo con la normativa
F5 Validación de riesgos y hallazgos con el auditado.	O5 Adecuada comunicación con SIGEN.
F6 Política de empoderamiento a los auditores.	O6 Diálogo abierto con las demás dependencias
F7 Política de puertas abiertas.	O7 Variada oferta en capacitación en el tema de las competencias de la UAI.
F8 Recursos humanos calificados.	O8 Requisitos definidos en el Manual de puestos acordes a las habilidades y competencias de la auditoría.
F9 Buenas relaciones interpersonales.	O9 Existencia en el mercado de herramientas tecnológicas que ayudan a la gestión.
F10 Implementación de política de cero papeles.	O10 Existencia de las Normas Técnicas y mejores prácticas en TI.
F11 Se cuenta con "hardware" para realizar las labores de auditoría.	O11 La tecnología está en mejora constante y de fácil acceso.
F12 Iniciativa para automatizar los procedimientos de auditoría.	O12 Credibilidad de nuestros productos
F13 Atención integrada en un mismo espacio físico.	O13 Un alto cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias.
F14 Mejora continua de las actividades de la auditoría interna.	O14 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.
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:

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 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 favorables apoyándose en los puntos fuertes identificados.

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 2022 el 96% de los auditados perciban que la Auditoría Interna agrega valor emitiendo recomendaciones y sugerencias

Indicador:

para ayudar a mejorar sus procesos
Percepción positiva del jerarca y los sujetos auditados de que la actividad de auditoría interna agrega valor

Meta:

2022=96%
2023=98%
2024=100%

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:

o ¿El servicio de la UAI fue un apoyo para el desempeño de las funciones de su Unidad?

o ¿En el estudio de Auditoría se profundiza suficientemente en los asuntos objeto de estudios?

o ¿El estudio de Auditoría realizado en su unidad se dirige a las áreas de mayor riesgo?

o ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad del servicio de auditoría? y

o ¿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

Responsables:

buenas relaciones interpersonales con los auditados.

Auditor Interno
Equipo de Auditoria Interna

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA:

La Unidad de Auditoría Interna (UAI) en la Universidad Nacional de Jujuy, fue creada por Resolución R. 871/94 del 13/09/94, con un reglamento interno como anexo. La estructura de la UAI, se encuentra aprobada por Res. CS. 379/07.

Actualmente solo hay tres cargos ocupados en la UAI.: Auditor interno y dos auxiliares administrativos.

MISIÓN:

Somos el órgano de fiscalización y asesoría que, mediante la evaluación del control, los riesgos y los procesos de dirección, proporciona una garantía razonable de que la institución cumple sus objetivos.

La auditoría interna es un servicio a toda la organización y consiste en un examen posterior de las actividades financieras y administrativas, realizada por los auditores integrantes de las unidades de auditoría interna.

La auditoría interna consiste en la evaluación periódica:

- a. del grado de eficacia, eficiencia y efectividad del sistema de control interno implantado en los procesos del ente:
- b. del resultado de la gestión de la organización auditada, en cuanto al grado de eficacia, eficiencia, transparencia y economía que hayan exhibido,
 - en el cumplimiento de los objetivos y metas presupuestadas,
 - en la utilización de los recursos públicos y en la ejecución de sus tareas y actividades, y
 - en el cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de la política del ente auditado.
- c. de la eficacia y eficiencia de los procesos críticos tanto sustantivos como de apoyo que el ente auditado tiene en operación, observando las deficiencias e irregularidades, estableciendo sus causas, estimando sus efectos y recomendando las medidas correctivas necesarias.

ACTIVIDADES Y TAREAS REALIZADAS**AÑO 2021**

En el transcurso del año 2021 la Unidad de Auditoria Interna reafirmó su identidad como el equipo de acompañamiento, y asesoramiento permanente, incrementando su participación, y permitiendo así agregar valor a los procesos de distintos departamentos y unidades académicas, mejorando la comunicación, cooperación e interacción facilitando las tareas de control.

Se fortalecieron los vínculos con Sindicatura General de la Nación y Auditoria 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 89% del Plan Anual de Trabajo elaborado y aprobado para el ejercicio 2021, emitiendo sugerencias y recomendaciones para mejoras de procedimientos; emisión de reglamentos, dándole cobertura tanto a la gestión, como al personal docente y no docente. Cabe destacar que la labor de la Unidad de Auditoría Interna a lo largo del ejercicio 2021 se vio disminuida en virtud del aislamiento, social, preventivo y obligatorio vigente durante parte del ejercicio, no permitiendo el cumplimiento del 100% del plan.

INFORMES UAI

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

A continuación, se detallan los Informes y tareas que pudieron ser realizadas:

Informe UAI N° 001/2021 Proyecto Cierre de Ejercicio 2020

Informe UAI N° 002/2021 Proyecto Cuenta de Inversión Res.10/06 SGN

Informe UAI N° 003/2021 Proyecto Estructura Organizacional y Manuales de Procedimientos

Informe UAI N° 004/2021 Proyecto Secretaría de Bienestar Estudiantil - Becas

**MEMORIA ANUAL UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
PERIODO 01/11/2020 AL 31/10/2021**

Informe UAI N° 005/2021 Proyecto Compras y Contrataciones
Informe UAI N° 006/2021 Proyecto Transferencias
Informe UAI N° 007/2021 Proyecto Obras Relevantes
Informe UAI N° 008/2021 Proyecto Convenios de Cooperación Académica
Informe UAI N° 009/2021 Proyecto Capital Humano
Informe UAI N° 010/2021 Proyecto Formulación y Ejecución Presupuestaria
Informe UAI N° 011/2021 Proyecto Recursos Propios.

TAREAS/ACTIVIDADES QUE GENERAN PRODUCTOS

- Reporte Mensual Diciembre 2020
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Diciembre 2020
- Actos Administrativos
- Reporte Ejecucion PAT 2020
- Reporte Mensual Enero 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Enero 2021
- Inversiones Financieras. Disp N° 18/97 CGN
- Seguimiento de SISIO/SISAC.
- IT cumplimiento de CUPOS (personas con discapacidad -Decreto 312/2010- y personas travestis, transexuales y transgénero -Dto.721/2020).
- Reporte Mensual Febrero 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Febrero 2021
- IT N° 03/2020 - Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- IT N° 02/2019 - ODS.
- IT N° 03/2019 - Ética Pública y Prevención de la Corrupción.
- IT N° 04/2019 - Responsabilidad Social.
- IT N° 12/2019 - Acceso a la Información.
- Plan anual de compras.
- Reporte Mensual Marzo 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Marzo 2021
- Inversiones Financieras. Disp N° 18/97 CGN
- Reporte Mensual Abril 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Abril 2021
- Reporte Mensual Mayo 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Mayo 2021
- Plan de Igualdad de Oportunidades
- Reporte Mensual Junio 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Junio 2021
- Inversiones Financieras. Disp N° 18/97 CGN 2° trim/21
- Actos Administrativos 2° trim/21
- Encuesta Nacional de Integridad
- Reporte Mensual Julio 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Julio 2021
- Etica. Ley 25188 Decreto 164/99 DDJJ Patrimoniales
- Reporte Mensual Agosto 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Agosto 2021
- Actos Administrativos 3° trim/21
- IT Acceso a la Informacion
- Reporte Mensual Septiembre 2021
- Sisrep - Recupero Patrimonial - Septiembre 2021
- Inversiones Financieras. Disp N° 18/97 CGN
- Elaboración del Planeamiento (PAT 2022)
- IT 5/21 Índice de Seguimiento y Sostenibilidad

TAREAS/ACTIVIDADES QUE NO GENERAN INFORMES

- Conducción
- Lineamientos Internos UAI
- Procedimientos de Auditoría Propios de la UAI
- Acceso a la Información Pública.
- Información Judicial/OA/FIA
- Autoridades Superiores
- Otros.

Respecto a los tiempos empleados y al desempeño del personal de la UAI, se evidenció que el grado de cumplimiento en la ejecución de informes y otras actividades, fue logrado en las horas previstas, y con una dotación de personal inferior a la de la estructura aprobada para la UAI.

CAPACITACIONES

- Diplomado en Auditoría Interna y Control Interno Gubernamental Dictado por el Instituto Superior de Control de la Gestión Pública dependiente de Sindicatura General de la Nación (ISCGP)
- Capacitaciones virtuales Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)
- Capacitaciones virtuales Comunidad SIU.
- Capacitaciones Autogestionadas ISCGP
- Webinars y Taller Anual Comunidad SIU.

CONCLUSIÓN UAI 2021

Se puede concluir que la UAI en el ejercicio 2021 generó sus productos, en la ejecución del planeamiento aprobado por SIGEN y la Universidad Nacional de Jujuy; colaborando con la Institución en cuanto al grado de eficacia, eficiencia y efectividad, cumpliendo con los objetivos propuestos, en la medida que se verifican los resultados obtenidos en el mejoramiento del Sistema de Control Interno y en el grado de implementación de las recomendaciones efectuadas. También brindó información acerca de la calidad de los controles internos vigentes en las áreas relevadas de la Universidad Nacional de Jujuy.

OBJETIVOS DE AUDITORÍA INTERNA PARA EL AÑO 2022

Considerando los objetivos establecidos por los responsables de la conducción del Organismo y sus necesidades de control, las observaciones formuladas por la SIGEN en el Informe de Evaluación del Sistema de Control Interno de años anteriores, los informes emitidos por esta Unidad de Auditoría Interna y los lineamientos para el Planeamiento UAI 2022, impartidos por SIGEN, las pautas instrumentales emitidas por Gerencia de Control de SGN, se establecieron los objetivos de la UAI para el año 2022.

- Evaluar los circuitos vinculados a áreas sustantivas y de apoyo, los más relevantes, para continuar con el ciclo de auditoría en la UNJu. Entre otros se incluirán, en el área académica el seguimiento del informe de emisión de títulos y acreditación de carreras ofrecidas por la Universidad. Por otra parte, de las áreas administrativas, se realizarán, en virtud de lo sugerido por Lineamientos del Síndico General de la Nación y Pautas Gerenciales los seguimientos de observaciones realizadas en proyectos auditoría ejecutados que formaron parte del PAT2020 y PAT2021: Ambiental, Capital Humano, Patrimonio, y Compras y Contrataciones. Asimismo, se incluyen proyectos referido al Programa Nacional de Infraestructura Universitaria, Fondos Fiduciario, y Movimiento de fondos.
- Verificar que sean corregidas las observaciones pendientes de regularización que fueron detectadas en las revisiones realizadas por la UAI., e incluidas en los informes de Evaluación del Sistema de Control Interno desarrollados por la SIGEN.
- Intervenir toda vez que la Superioridad lo requiera, para la realización de investigaciones especiales o análisis de gestión.