

ACUERDO No. 03
(11 de diciembre de 2025)

**EL CONSEJO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO PARTICULAR DE LA
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SECCIONAL TUNJA**

En ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 36 y 37 del Estatuto Orgánico y,

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el numeral 1 del artículo 36 del Estatuto Orgánico de la Universidad Santo Tomás, corresponde al Consejo Administrativo y Financiero General, aplicar las políticas financieras, contables y presupuestales requeridas por los programas académicos y los planes de desarrollo de la Universidad.

Que, según lo contemplado en el artículo 37 del Estatuto Orgánico, cada seccional y sede tendrá un Consejo Administrativo y Financiero Particular, responsable de la administración, la economía y las finanzas, que cumplirá en lo correspondiente, mutatis mutandis, funciones similares a las del Consejo Administrativo y Financiero General.

Que, de conformidad con el numeral 6 del artículo 36 del Estatuto Orgánico, el Consejo Administrativo y Financiero Particular, entre otras, puede determinar los procedimientos administrativos y de otros servicios prestados por la Universidad.

Que, de conformidad con el Decreto de Consejo de Fundadores CF No. 171 del 10 de junio de 2025, por medio del cual tuvo lugar la aprobación de la armonización normativa institucional, se estableció que los acuerdos, entre otras, corresponden a actos jurídicos que integran decisiones emitidas por el Consejo Administrativo y Financiero Particular, para el funcionamiento administrativo de la seccional.



Que, la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja fomenta una cultura institucional de mejora continua y excelencia reconociendo la participación y liderazgo de los colaboradores que desempeñan el rol de auditores internos, por su aporte al mantenimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral (SGI), mediante la evaluación integral de los criterios establecidos en las normas de gestión ISO y del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables a la Universidad.

Que, en sesión extraordinaria del Consejo Asesor, tal y como consta en Acta No. 13 de 2025, se presentó propuesta de plan de incentivos para auditores internos por parte de la Directora de Estrategia y Prospectiva y la Coordinadora de Calidad, para los fines dispuestos en el numeral 4 del artículo 53 del Estatuto Orgánico.

Que, los integrantes del Consejo Administrativo-Financiero Particular de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, en sesión del día treinta (30) de septiembre de 2025, una vez analizada la propuesta presentada por la Coordinación de Calidad, adscrita a la Dirección de Estrategia y Prospectiva, impartieron su aprobación por unanimidad al encontrarla acorde con las políticas institucionales proferidas por la Sede principal y los parámetros generales del Estatuto Orgánico.

En consecuencia, el Consejo Administrativo y Financiero Particular de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO_APROBACIÓN. Aprobar el plan de incentivos para auditores internos de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, en la forma y términos dispuestos en el Anexo 01 del presente Acuerdo, el cual, para todos los efectos constituye parte integral de este instrumento; con el fin de exaltar la participación y liderazgo de los colaboradores que desempeñan este rol.

ARTÍCULO SEGUNDO_ALCANCE. El plan de incentivos para auditores, aplica a todos los colaboradores de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, que desempeñan el rol de auditor interno líder o auditor acompañante, en la ejecución de auditorías internas a los sistemas de gestión implementados por la Universidad.



ARTÍCULO TERCERO_OBJETIVO. Reconocer el compromiso, la responsabilidad y el aporte de los auditores internos en el fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral (SGI) de la Universidad, mediante incentivos que promuevan la cultura de calidad y mejora continua institucional.

ARTÍCULO CUARTO_PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN. El presente acuerdo deberá ser publicado en los medios oficiales de comunicación institucional (correo institucional, página web y demás canales pertinentes) y socializado con las dependencias administrativas y académicas de la Seccional.

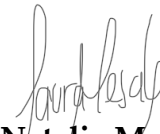
ARTÍCULO QUINTO_VIGENCIA: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedido en Tunja, a los once (11) días del mes de diciembre de 2025.



Fray José Arturo Restrepo Restrepo O.P
Vicerrector Administrativo y
Financiero Presidente del Consejo



Laura Natalia Mesa Gutiérrez
Directora de Estrategia y Prospectiva
Secretaria del Consejo



PLAN DE INCENTIVOS PARA AUDITORES INTERNOS

SANTOTOTUNJA.EDU.CO

COORDINACIÓN
GESTIÓN DE CALIDAD

Dirección de Estrategia
y Prospectiva



PBX: 744 0404 · EXT. 5901
CALIDAD@USTATUNJA.EDU.CO

1. OBJETIVO

Fomentar una cultura institucional de mejora continua y excelencia en la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, reconociendo la participación y liderazgo de los colaboradores que desempeñan el rol de auditor interno, por su aporte al mantenimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral (SGI), mediante la evaluación integral de los criterios establecidos en las normas de gestión ISO y del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables a la Universidad.

2. ALCANCE DEL PLAN

El plan aplica a todos los colaboradores de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, que desempeñan el rol de auditor interno líder o auditor acompañante, en la ejecución de auditorías internas a los sistemas de gestión implementados por la Universidad.

NOTA. EL PRESENTE PLAN DE INCENTIVOS SERÁ ARMONIZADO Y AJUSTADO ANTE CUALQUIER LINEAMIENTO O DIRECTRIZ QUE SURJA A NIVEL MULTICAMPUS, ASEGURANDO LA COHERENCIA Y LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN TODA LA UNIVERSIDAD.

3. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

3.1 ALTA DIRECCIÓN

Aprobar el Plan de Incentivos, asignar los recursos necesarios para su implementación efectiva. y monitorear periódicamente la eficacia del plan.

3.2 COORDINADOR DE LOS SISTEMA DE GESTIÓN O QUIEN HAGA SUS VEGES

El Coordinador o responsable de los Sistemas de Gestión implementados por la Universidad debe asegurar la correcta ejecución del programa de auditorías y la gestión del plan de incentivos.

Sus responsabilidades incluyen:

- Designar el rol de auditor líder y auditor acompañante para cada proceso o área, considerando la competencia (formación y experiencia) de cada auditor.
- Convocar a los auditores e informar oportunamente sobre el desarrollo de las auditorías, de acuerdo con el programa anual.
- Proveer a los auditores la información necesaria sobre los procesos o áreas a auditar.
- Impartir instrucciones sobre el uso de los documentos de auditoría, como listas de verificación, planes e informes de auditoría.
- Gestionar y coordinar el proceso de evaluación que realizan los auditados a los auditores internos asignados.
- Recibir, revisar y consolidar las evaluaciones de desempeño de los auditores para garantizar la coherencia y objetividad de las calificaciones.

- Generar reporte de las horas de auditoría desarrolladas por cada auditor y remitirlo al área responsable de certificar la labor como auditor, detallando el número de horas y el rol desempeñado.
- Proponer mejoras al plan de incentivos basándose en la retroalimentación de los auditores y en la efectividad del plan para motivar el desempeño.

3.3 AUDITADOS

Evaluar el desempeño del auditor. Al finalizar la auditoría, el auditado debe realizar una evaluación del desempeño del auditor interno y auditor acompañantes designados, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos. La dirección de Gestión de Talento Humano/y Calidad verificarán la objetividad para reducir sesgos.

3.4 AUDITOR LÍDER

- Comunicar de manera clara y oportuna el plan de auditoría a los auditados, asegurando que todos los participantes estén informados sobre los objetivos, el alcance y la agenda.
- Elaborar los documentos de auditoría, incluyendo la lista de chequeo, el plan de auditoría e informe correspondiente, y remitirla al equipo del Sistema Integrado de Gestión dentro de los plazos establecidos.
- Guiar al equipo auditor durante la auditoría, asegurando que se cumplan los objetivos, el alcance y entrega oportuna de documentos de auditoría de acuerdo con los tiempos establecidos en el Procedimiento para auditorías internas del sistema integrado de gestión (AC-N-PR-002).
- Elaborar el informe de auditoría y asegurar que el mismo sea claro, coherente, consistente y fundamentado en la evidencia objetiva, y sea enviado de manera oportuna de acuerdo con los tiempos establecidos en el Procedimiento para auditorías internas del sistema integrado de gestión (AC-N-PR-002).
- Participar activamente en los espacios de formación planificados y ofrecidos por la Universidad, con el propósito de fortalecer las competencias profesionales y mantener actualizados los conocimientos en estándares de gestión.

3.5 AUDITOR ACOMPAÑANTE

- Desarrollar las actividades asignadas por el auditor líder en el marco de la auditoría interna.
- Apoyar la elaboración de documentos de auditoría, incluyendo la lista de chequeo, el plan de auditoría e informe final.
- Asistir a la reunión de auditoría y contribuir en la identificación de hallazgos y en la formulación de conclusiones.
- Participar activamente en los espacios de formación planificados y ofrecidos por la Universidad, con el propósito de fortalecer las competencias profesionales y mantener actualizados los conocimientos en estándares de gestión.

3.6 DIRECTOR DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Expedir constancias de participación como auditor interno, las cuales deben reconocer la intensidad horaria y el rol desempeñado (auditor líder, o auditor acompañante).

4. ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

- **SGI:** Sistema de Gestión Integral.
- **ISO:** Organización Internacional de Normalización.
- **Reconocimiento:** incentivos no monetarios, como días libres, certificados o menciones, que buscan destacar la labor del colaborador.
- **Auditor interno:** Colaborador que, con la debida competencia, imparcialidad y objetividad, realiza la evaluación al desempeño de los procesos y sistemas de gestión implementados por la Universidad.

- **Auditor líder:** colaborador responsable de la planificación, dirección y ejecución de la auditoría interna. Es el encargado de liderar el equipo auditor.
- **Auditor acompañante:** miembro del equipo auditor que asiste al auditor líder, apoyando las actividades de la auditoría.

5. INCENTIVOS

5.1 INCENTIVOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Estos incentivos están orientados a fortalecer las competencias y el perfil profesional de los auditores internos, reconociendo su experticia, liderazgo y dedicación en el desarrollo de auditorías institucionales.

Los incentivos para el desarrollo profesional son los siguientes:

a. Formación continua. Acceso a programas de capacitación y actualización en normativas de gestión, gestión de riesgos, gestión por procesos, auditorías integrales, herramientas digitales de auditoría, legislación aplicable, liderazgo, entre otros.

Criterios de selección:

- Ser miembro activo del equipo auditor de la Universidad Santo Tomás.
- Postularse y aprobar las convocatorias para la vinculación de nuevos miembros del equipo auditor.

b. Registro en historia laboral. Inclusión de la experiencia como auditor interno en la historia laboral del colaborador, visibilizando el valor agregado de su participación.

Constancias de participación. Emisión de constancias que acrediten la labor de auditor interno integral especificando el rol desempeñado (auditor líder o auditor acompañante) y el número de horas invertidas en la auditoría.

5.2 INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Buscan visibilizar y destacar públicamente el compromiso, liderazgo y desempeño sobresaliente de los auditores, reforzando su valor dentro de la comunidad Universitaria.

Los incentivos de reconocimiento institucional son los siguientes:

- **Certificados de mérito.** Entrega de insignias a los auditores que se destaquen en el desarrollo de las auditorías internas, como muestra de reconocimiento a su compromiso con la mejora continua. Este reconocimiento será visibilizado públicamente en actos institucionales y a través de la intranet, con el propósito de resaltar el liderazgo, la dedicación y el impacto positivo de los auditores en los procesos de gestión.
- **Incentivos de compensación.** Reconocen el esfuerzo y liderazgo en la planeación, ejecución y cierre de auditorías. Los incentivos de compensación son los siguientes:
 1. **Día compensatorio.** Se otorgará un día compensatorio por cada auditoría interna realizada, siempre que se cumplan los criterios de oportunidad, calidad y compromiso en el ejercicio de la auditoría, y se obtenga una calificación igual o superior al 80% en la evaluación de desempeño.

Este beneficio podrá otorgarse hasta un máximo de tres días por año, no acumulables, y será gestionado como licencia remunerada, conforme a los procedimientos establecidos por la Universidad.

NOTA: CON EL PROPÓSITO DE GARANTIZAR LA EQUIDAD Y COHERENCIA EN LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS, SE ESTABLECE QUE, EN CASO DE QUE LA UNIVERSIDAD OTORQUE UN DÍA COMPENSATORIO A NIVEL MULTICAMPUS POR LA PARTICIPACIÓN EN UNA AUDITORÍA, ESTE BENEFICIO NO SERÁ ACUMULABLE CON EL COMPENSATORIO CONCEDIDO POR LA SECCIONAL TUNJA.

El auditor beneficiario deberá elegir el incentivo que mejor se ajuste a sus necesidades, pero no podrá hacer uso de ambos beneficios por el mismo periodo de auditoría.

6. CRITERIOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE FORMACIÓN Y COMPENSATORIO

- **Participación (puntuación 20%).**

Aprobar a satisfacción cada curso para el fortalecimiento de competencias y el ejercicio efectivo del rol de auditor interno.

- **Oportunidad (puntuación 30%).**

Cumplimiento en la entrega de los documentos de auditoría (planes, listas de verificación e informe final) en los plazos establecidos en el “Procedimiento para Auditorías Internas del Sistema Integrado de Gestión” (AC-N-PR-002).

- **Calidad del informe de auditoría (puntuación 40%).**

Los hallazgos deben estar redactados con claridad, objetividad y basados en evidencia verificable. El informe de auditoría debe incluir propuestas de mejora alineadas con el contexto institucional.

- **Evaluación de desempeño (puntuación 10%).**

Obtener una calificación igual o superior al 80% en la evaluación de desempeño como auditor. Este resultado tendrá una ponderación del 10% dentro de los criterios para el reconocimiento.

7. PROCESO DE EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN

La evaluación y asignación de incentivos se realiza con base en la siguiente rúbrica, que contempla criterios para valorar el desempeño del auditor.

Rúbrica para evaluación							
Criterio de evaluación	Peso (%)	Nivel 4 – Desempeño sobresaliente	Nivel 3 – Desempeño destacado	Nivel 2 – Aceptable	Nivel 1 – Por mejorar	Calificación (1-4)	Observaciones
1. Participación (aprobación de cursos de formación programados por la Universidad)	20%	Aprueba satisfactoriamente todos los cursos.	Aprueba la mayoría de los cursos.	Aprobación parcial de los cursos.	No aprueba los cursos.		
2. Oportunidad (Entrega de documentos de auditoría según el Procedimiento para Auditorías Internas del Sistema Integrado de Gestión" (AC-N-PR-002).	30%	Entrega completa, correcta y puntual, sin requerir ajustes.	Entrega puntual con observaciones menores.	Entrega con retrasos justificados o ajustes que afectan parcialmente.	Entrega incompleta, fuera de plazo o sin evidencias claras.		
3. Calidad del informe de auditoría (Claridad, objetividad, evidencia verificable y propuestas de mejora alineadas al contexto institucional)	40%	Informe claro, objetivo, con hallazgos bien fundamentados y propuestas de alto valor.	Informe claro, con evidencia suficiente y propuestas útiles.	Informe aceptable, con debilidades en hallazgos o propuestas poco aplicables.	Informe confuso, subjetivo o sin propuestas verificables.		
4. Evaluación de desempeño (Resultado igual o superior al 80%)	10%	Obtiene $\geq 90\%$, demostrando dominio técnico, liderazgo y ética.	Obtiene entre 80%–89%, cumpliendo satisfactoriamente.	Obtiene entre 70%–79%, con limitaciones.	Obtiene $<70\%$, con falencias significativas.		

Asignación de incentivos según la puntuación total. Para determinar la calificación total, se debe calcular la puntuación correspondiente a cada criterio, multiplicando la calificación obtenida por su respectivo peso, y posteriormente sumar los resultados. La asignación de incentivos se realizará con base en la escala definida para tal fin. La escala de asignación de incentivos es la siguiente:

- 95% a 100% - Desempeño sobresaliente
- 90% a 94% - Desempeño destacado
- 81% a 89% - Desempeño aceptable
- Menor a 81% - Desempeño por mejorar: No se otorga incentivo.

Fórmula:

$$\text{Puntuación total} = \left(\frac{\sum (\text{Calificación} \times \text{Peso})}{4} \right) \times 100$$

Los incentivos serán otorgados únicamente a los auditores que obtengan una calificación total correspondiente a los niveles de desempeño sobresaliente y/o destacado.

El plan de incentivos será evaluado anualmente mediante informe de impacto presentado a la Alta Dirección, el cual incluirá métricas de participación, desempeño y efectividad de los incentivos implementados.

NOTA: SE DEJA CONSTANCIA EXPRESA DE QUE LOS INCENTIVOS DEFINIDOS EN ESTE PLAN NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL, CONFORME AL ARTÍCULO 128 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- AC-N-PR Procedimiento para auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión
- Criterios para la evaluación al desempeño de auditores internos, SIAC en línea módulo de auditoría e inspecciones.

9. AUTORIZACIONES

Elaboró:		Revisó	Aprobó
Nombre:	Sandra Milena Pava Rincón	Laura Natalia Mesa Gutiérrez	Fray. José Fernando Mancipe O. P
		Doctora de Estrategia y Prospectiva	
Cargo:	Coordinadora Gestion de Calidad	Lorena Daza Lopez	Rector Seccional Tunja
		Directora de Gestion de Talento Humano	

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ORIGEN DE LOS CAMBIOS
001.	Primera versión (30-09-2025)

PLAN DE INCENTIVOS PARA AUDITORES INTERNOS

SANTOTOTUNJA.EDU.CO

COORDINACIÓN
GESTIÓN DE CALIDAD

Dirección de Estrategia
y Prospectiva



PBX: 744 0404 · EXT. 5901
CALIDAD@USTATUNJA.EDU.CO