

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN**INFORME CUATRIMESTRAL PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	DIANA CRISTINA VIDAL ALVAREZ	Período evaluado: 12 de noviembre de 2015 a 11 de marzo de 2016.
		Fecha de elaboración: 2 de marzo de 2015

INTRODUCCIÓN:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción y desde la fecha de su expedición el 12 de julio de 2011, es responsabilidad del Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno presentar, cada cuatro meses, un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno en la Universidad.

Así mismo de conformidad con el Decreto 2145 de 1999 la Universidad de Caldas ha venido realizando la Evaluación al Sistema de Control Interno con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública con una periodicidad anual. Al respecto, la última evaluación efectuada corresponde a la vigencia 2015 fue realizada y enviada el pasado 28 de febrero de 2015 a dicha entidad, la misma que guarda plena coherencia con las consideraciones y conclusiones planteadas en el presente informe.

Es pertinente indicar que la Oficina de Control Interno de Gestión en virtud del proceso de Control y Seguimiento es responsable único de desarrollar el programa de auditorías internas de la Universidad¹, por lo cual es responsable de aportar el informe anual correspondiente a esta actividad a los procesos Medición, Análisis y Mejora y de Direccionamiento como un insumo para la Revisión por la Dirección al Sistema Integrado de Gestión, escenario en la cual se pretende dar una mirada integral a los procesos y

¹ Auditorías de control de gestión y de resultados, auditorías de control fiscal, auditorías de calidad.

conceptuar sobre la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema, para lo cual este informe pretende cumplir con el propósito de otorgar una mirada integral y objetiva producto de un ejercicio de evaluación independiente efectuado por la Oficina de Control Interno, informe en el que además de confluir los resultados de las auditorías internas², se consideran los resultados de mediciones y evaluaciones externas, tal como los resultados de las auditorías externas de la Contraloría General de la República³, la auditoría de seguimiento y renovación de la certificación de calidad por parte de ICONTEC⁴ y otras mediciones y evaluaciones externas como el Índice de Transparencia Nacional⁵.

En virtud de lo anterior, este informe de Evaluación al Sistema de Control Interno, tiene como objetivo esencial aportar elementos pertinentes para el análisis por parte del Rector y del equipo directivo para la toma de las decisiones sobre la mejora continua de los procesos institucionales y se constituye además en un informe de múltiples propósitos, en tanto denota un alcance de evaluación anual del Sistema correspondiente a la vigencia fiscal 2015, nutriéndose de múltiples fuentes de información y con destino a satisfacer los requisitos establecidos por la Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción, el Decreto 2145 de 1999 y la norma NTC GP1000:2009 en lo que respecta a las entradas para la Revisión por la Dirección.

De acuerdo con la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, este informe se acoge plenamente a la estructura de establecida en el Modelo Estándar de Control Interno - MECI 1000.

A continuación se presenta el informe de evaluación al Sistema de Control Interno de la Universidad de Caldas, a fin de instruir a la administración universitaria acerca de la

² Se toman en cuenta los informes de auditorías de la vigencia 2013 y 2014.

³ Se toma en consideración el informe de auditoría integral a la vigencia 2013, entregado por la comisión auditora de la CGR en el mes de enero de 2015.

⁴ Se toma en consideración el informe de auditoría de seguimiento a la certificación emitido por el organismo certificador en el mes de diciembre de 2014.

⁵ Se toma en cuenta los resultados preliminares de la medición y las respuestas a la fase de réplicas, en tanto ITN no ha emitido aún el resultado e informe final de la medición.

importancia de contar con la claridad y comprensión acerca de su filosofía, definición, alcance, objetivos y niveles de responsabilidad.

Finalmente, y siguiendo la estructura del Modelo, se presenta por cada uno de los dos (2) Módulos los componentes que lo integran con una breve contextualización teórica sobre su definición y propósitos y por cada uno de los elementos, un cuadro que resume los elementos mínimos que exige el MECI para su conformidad, las consideraciones de la Oficina de Control Interno sobre su estado actual, las conclusiones y recomendaciones y finalmente una referencia a buenas prácticas que a manera de elementos adicionales podrían considerarse pertinente integrar, las cuales se derivan de referentes existente.

Se espera que las consideraciones contenidas en este informe cumplan los propósitos establecidos y además sirva de insumo para la adecuación del Sistema Integrado de Gestión a las demandas del nuevo Modelo Estándar de Control Interno, proceso en el cual la Oficina de Control Interno es responsable de su verificación.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Una mirada a lo que define la normativa:

La Ley 87 de 1993 define que el CONTROL INTERNO es *“El sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una organización, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”*.

De acuerdo a lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, de conformidad con lo dispuesto en dicha norma, el Control Interno se expresará en las Entidades a través de las políticas aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas Instituciones y se cumplirá en toda la escala de la estructura administrativa de las mismas, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de las regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal acorde con la normatividad vigente.

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI, es una norma que a manera de instrumento, tiene el propósito de entregarle a las Entidades Públicas los elementos necesarios para construir y mejorar continuamente el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que proporciona una estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo de las Entidades y aunque promueve una estructura uniforme, ésta puede ser completamente adaptada a las necesidades específicas de cada Entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y

servicios que suministran (DAFP 2014)⁶.

El MECI concibe el CONTROL INTERNO como un conjunto de elementos interrelacionados, que se dinamizan por la intervención de todos los servidores públicos pertenecientes o que se relacionan con la Entidad Pública, como responsables del control (Principio de Autocontrol) en el ejercicio de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones. Así mismo busca la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo de manera oportuna las debilidades que se presentan en el quehacer institucional (Principios de Autogestión y Autorregulación).

La Ley 87 de 1993 plantea en su artículo tercero que *“en cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por el control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad; y corresponde a la máxima autoridad del organismo o entidad, la responsabilidad de establecer, fortalecer y perfeccionar el Sistema de Control Interno, el cual debe ser adecuado a la naturaleza, estructura y misión de la organización”*, lo que implica una responsabilidad directa por parte de la Alta Dirección de las entidades frente al mantenimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno.

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Aspectos destacables y principales observaciones:

BREVE CONTEXTUALIZACIÓN:

El Módulo de Control de Planeación y Gestión del MECI incluye los criterios de Control relacionados con las orientaciones con las cuales actualmente cuenta la Universidad para el cumplimiento de su misión, principios, políticas, visión, objetivos, metas al igual que los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión. Uno de los objetivos principales de este módulo es introducir en la cultura de la institución, el control a la gestión de los procesos de direccionamiento estratégico,

⁶ Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Mayo de 2014.

misionales, de apoyo y de evaluación. El MECI considera los siguientes componentes esenciales para asegurar que se implementen los controles necesarios para que la planeación y la ejecución se realicen de manera eficaz, efectiva, eficiente y transparente: Talento Humano, Planes, Programas, Procesos, Indicadores, Procedimientos, Recursos y Administración del Riesgo. (DAFP 2014).

Son objetivos del Control de Planeación y Gestión:

- a) Que la Universidad disponga de objetivos, metas y planes de acción de acuerdo a la normativa vigente y que los planes se ejecuten bajo condiciones de control que logren evidenciar las posibles desviaciones en el cumplimiento de los objetivos.
- b) Procesos y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de acuerdo con su naturaleza, características y propósitos, procurando su simplificación y actualización de manera permanente.
- c) Políticas operacionales y delimitación precisa de la autoridad y niveles de responsabilidad.
- d) Mecanismos que protejan los recursos de la Institución, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten.
- e) Estrategias que busquen crear conciencia en todos los servidores públicos sobre la importancia del control, mediante la generación, mantenimiento y mejora continua de un entorno favorable que permita la aplicación de los principios del Control Interno: Autocontrol, Autorregulación y Autogestión.

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO⁷

Este componente pretende establecer elementos que le permiten a la Universidad fomentar un ambiente de control entre los servidores públicos a partir de lineamientos para su planificación, gestión de operaciones y mejoramiento, con base en el marco legal que le es aplicable.

Su implementación parte del conocimiento de los fines del Estado, su función y objetivos; de las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; de los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; de los principios y valores de la

⁷ Definiciones adaptadas del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.

máxima autoridad o representante legal, de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de las partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas. Con base en estos factores, la entidad realiza una revisión interna que le permite generar una regulación propia para vivenciar la ética, contar con unas prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo con su naturaleza, que favorezcan el control y se oriente claramente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos. (DAFP 2014).

Hacen parte del componente de Talento Humano:

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Este elemento busca reconocer los lineamientos existentes en la Universidad que orientan la conducta ética y moral, las cuales han de ser concertadas de manera participativa y en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados y en coherencia con los principios consagrados en la Constitución Política, la Ley y la finalidad social del Estado.

Dado que el Control Interno se sustenta en los valores éticos, se busca que la existencia de Acuerdos, Compromisos y Protocolos que exige el MECI para su conformidad, ro que resume los elementos mun clima de confianza entre la comunidad universitaria esviaÉticos trascienda como un referente de comportamiento para los servidores públicos para la generación de un ambiente de toma de decisiones transparente y que propicie un clima de confianza entre la comunidad universitaria.

ELEMENTOS MÍNIMOS	CONSIDERACIONES DE CONTROL INTERNO SOBRE EL ESTADO ACTUAL DEL ELEMENTO	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
Documentos con los	El Proyecto Educativo Institucional se constituye	Desde el año 2013 se encuentra radicado en el Consejo Superior un



principios y valores de la Universidad	en el documento que define las pautas éticas, principios y valores de la Universidad. Si bien este documento se mantiene vigente, se ha tenido la iniciativa desde el año 2012 de adecuarlo y complementarlo con un Código de Ética y Buen Gobierno.	proyecto para la adopción del Código de Ética y Buen Gobierno unido a una propuesta para la revisión y adecuación del Proyecto Educativo Institucional – PEI; el cual resultaría pertinente retomar en las agendas del Consejo, considerando además la incorporación del componente de Gobierno Universitario en el Plan de Acción Institucional 2014-2018.
Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la Universidad.	El PEI se encuentra aprobado mediante acto administrativo.	El proyecto de Código de Ética y Buen Gobierno pretende resumir el conjunto de conductas, compromisos y actuaciones que se esperan de las directivas e integrantes de la comunidad universitaria, para cumplir con la misión institucional encomendada por la Constitución y la Ley. Pretende orientar sobre los aspectos fundamentales de la ética, la moralidad, la transparencia y el orden en la gestión y administración de los recursos públicos, en concordancia con los principios y valores de la Institución. Por lo anterior su adopción oficial por parte del Consejo Superior, permitirá complementar perfectamente el Proyecto Educativo Institucional.
Socialización de los	Los funcionarios nuevos conocen la normativa que	Convendría diseñar y aplicar nuevas herramientas e instrumentos de

principios y valores de la Universidad	regula su conducta en el ejercicio de sus funciones en los procesos de inducción y reinducción.	difusión de los principios y valores éticos.
--	---	--

Proyecto Educativo Institucional (documento que contiene los principios éticos y valores institucionales):

El Proyecto Educativo Institucional, permanece vigente en la Universidad. Por medio de un concepto emitido por el Consejo Superior fechado en septiembre 24 de 2010, mediante oficio 12416-F-DF-007, se estableció que “el PEI será objeto de adaptaciones periódicas con base en el criterio de autonomía universitaria”; además “no se considera pertinente fijar límites temporales al PEI, puesto que el mismo se constituye en un proceso de construcción permanente”.

No obstante lo anterior, se encuentra en curso una iniciativa de documentación de un código de ética y buen gobierno que presente de manera compilada los lineamientos, preceptos y la documentación en general, de la que hoy dispone la Universidad con respecto al tema.

Este documento fue elaborado con el acompañamiento del Ministerio de Educación Nacional, el cual a través de una empresa de consultoría prestó apoyo a la Universidad. Esta labor se desarrolló a finales del año 2013, produciéndose un documento borrador, el cual fue radicado en el Consejo Superior junto con una propuesta metodológica para su abordaje y trámite de aprobación.

Hasta la fecha de emisión de este informe, aún el Consejo no ha discutido la propuesta, pese a los recordatorios que se han enviado a la Secretaría General. Se espera que con la nueva administración y su orientación estratégica, se retome el tema y se logre el avance sobre este aspecto.

Acuerdos de gestión y Evaluaciones del desempeño

De acuerdo con información suministrada por la Oficina de Gestión Humana, la Universidad de Caldas en este momento esta recibiendo los resultados de la Segunda Evaluación Parcial y calificación definitiva: 01-08-2015 a 31-01-2016, para consolidar la información. Sin embargo se tiene que para personal de Carrera Administrativa: Período anual evaluado: 01-02-2015 a 31-07-2015: Resultado de la Primera Evaluación Parcial: 01-02-2015 a 31-07-2015. De 101 funcionarios a evaluar, se recibieron 91 evaluaciones que corresponden al 90.09%.

Adicionalmente, a través de informes de la Oficina de Gestión del Talento Humano, se pudo evidenciar el cumplimiento de:

- Plan de capacitación administrativa y docente.
- Indicador del cumplimiento del plan de capacitación en el proceso de Gestión Humana.
- Registros de evaluación de las capacitaciones para funcionarios
- Manual de funciones cargado en la página web
- Programa de inducción o reinducción establecido, en el cual se especifica los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o reinducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos
- Programa de incentivos reglamentado mediante resolución No. 053 del 23 de abril de 2015

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:

Normograma Institucional

El normograma institucional se encuentra vigente. No obstante lo anterior, la actual auditoria de calidad al proceso de Gestión Documental, se encuentra revisando detalladamente este aspecto, a fin de emitir un juicio crítico más amplio y basado en evidencias, acerca de la eficacia de este instrumento de difusión y socialización de la normativa que permanentemente expide la Universidad o le es aplicable como normativa externa.

Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2018 y Plan de Acción Institucional y Planes de Acción de las Facultades

Debido al periodo de transición de la administración, actualmente no se ha expedido el Plan de Acción Institucional. No obstante lo anterior, la Oficina de Planeación y Sistemas bajo el liderazgo del Rector, ha desarrollado una metodología de construcción participativa, que ha incluido el desarrollo de talleres con distintos actores institucionales. Se espera que en los próximos días se de la expedición oficial del Plan de Acción vigencia 2014-2018. La evaluación del nivel de cumplimiento de metas de plan de desarrollo dio un cumplimiento alto. (Matriz de cumplimiento anexa).

En lo que respecta al Plan de Desarrollo hasta la fecha de expedición de este informe, aún no se reactiva la discusión del proyecto de actualización del Plan en el Consejo Superior.

Reitera este despacho la importancia de discutir y viabilizar la actuación del Plan de Desarrollo, en tanto se constituye en un elemento de suma pertinencia para lograr la coherencia y armonía del Plan de Acción que actualmente se está concluyendo; que de no realizarse genera riesgos de falta de alineación e impertinencia de los indicadores con los cuales actualmente se mide la gestión estratégica de los procesos y como se ha reiterado en entregas anteriores de este informe “no acudir con prontitud a esta aprobación genera además inconvenientes en los procesos de rendición de cuentas y en la auditoria que realizan los organismos internos y externos de control”.

- Sistema Gerencial LUPA en el Sistema Integrado de Gestión
- Indicadores de gestión identificados, medidos y analizados

El Sistema Gerencial LUPA, como repositorio de la información estadística institucional, muestra a toda la ciudadanía de manera ilimitada y permanente el desempeño institucional. Da cuenta de la información financiera, los indicadores del Plan de Desarrollo Institucional, los indicadores para la Acreditación Institucional y de Programas y los resultados sobre la aplicación de las encuestas de satisfacción interna y externa.

Se reitera por parte de esta oficina asesora, sobre la necesidad de mantener actualizados los indicadores y demás información de interés público actualizada en LUPA, lo que de no hacerse genera impertinencia e inutilidad de la herramienta para los fines que persigue.

- Sistema de Gestión Financiero que muestra la información financiera de la universidad (en tiempo real por medio de LUPA)

A la fecha de elaboración del presente informe, Se encuentra disponible la información sobre estados financieros de la vigencia 2015 y vigencias anteriores, de conformidad con lo dispuesto en la ley. Sin embargo, en la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión se recibió el Balance General, el Estado de Actividad Financiera, Económica y Social, Estado de cambios del Patrimonio y las Notas correspondientes a los Estados Financieros para la vigencia 2015.

- Mapa de procesos, inventario de procedimientos, instructivos y guías.

El mapa de procesos se encuentra vigente y la dinámica del Sistema Integrado de Gestión se tiene concebida para que la documentación se esté revisando y actualizando de manera continua, bajo un esquema de control de documentos preestablecida en los procedimientos.

A la fecha de emisión del presente informe, se ha concluido la auditoria de otorgamiento por parte del ICONTEC con un balance muy positivo dejando cero (0) hallazgos y oportunidades de mejoramiento de mucho interés para la Universidad de Caldas.

- Manual de funciones y estructura organizacional

Actualmente el manual de funciones se encuentra actualizado y vigente.

ADMINISTRACION DE RIESGOS

- Mapas de riesgos de todos los procesos adaptados a la nueva versión de la Guía de Administración del Riesgo del DAFP
- Acciones preventivas de los mapas de riesgos con observaciones de seguimiento y cierre
- Riesgos re-evaluados y nuevas acciones preventivas propuestas para los riesgos residuales de conformidad con la Guía para la Administración del Riesgo.

- Mapa de riesgos por proceso actualizado con versión 2016. Se hizo revaloración de riesgos e impactos generando nuevo mapa de riesgos.

Actualmente se cuenta con mapas de riesgos para todos los procesos, con sus correspondientes acciones preventivas y evidencias de seguimiento correspondientes.

Se adelantó acompañamiento por parte de DELIMA MARSH a fin de implementar estrategias de prevención de riesgo en Contratación, a través de elementos como valoración del contratista para efectos de ser tomador de póliza, valoración que se da en función de la siniestralidad que este pueda tener.

Debilidades / Aspectos por Mejorar

Se reitera que es prioritario gestionar la aprobación de la reforma al Plan de Desarrollo Institucional.

El Sistema Gerencial LUPA, debe garantizar su vigencia, y pertinencia a través de la disponibilidad de la información financiera permanente y actualizada. No contar con esta información hace que la herramienta pierda interés entre la comunidad universitaria.

Se reitera sobre la importancia de tramitar la aprobación del Código de Ética y Buen Gobierno en el Consejo Superior, cuya metodología consideraba la actualización del Proyecto Educativo Institucional, ambos considerados los documentos éticos institucionales.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

ESTADO DEL SUBSISTEMA PARA EL PERIODO EVALUADO:

Avances / Mejoras percibidas / Aspectos destacables

La siguiente es una descripción del estado actual de algunos de los elementos que han sido implementados en el Sistema Integrado de Gestión para el Subsistema de Control de Gestión y que muestran avances u observaciones destacables para este periodo de evaluación.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Sistema Integrado de Gestión (Sistema de Gestión de la Calidad, MECI, Acreditación, SISTEDA y software administrador)

<http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/index.php>

Actualmente permanecen vigentes las Certificaciones NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008 ICONTEC e ISO 9001:2008 IQNet, así como la Acreditación Institucional de Alta Calidad, lo que indica que el Sistema Integrado de Gestión permanece adecuado y pertinente a los fines institucionales.

INFORMACION

Sistema de Atención al Ciudadano – SAC que automatizó y sistematizó toda la gestión de solicitudes, peticiones, quejas, reclamos, derechos de petición, felicitaciones, etc.

El informe presentado por la Oficina de Atención al Ciudadano y la Unidad de Servicios y Mercadeo publicado en la página web del Sistema de Atención al Ciudadano se puede ver en el siguiente link:

<http://sig.ucaldas.edu.co/sac/archivos/InformePQRSconsolidado2015.pdf>

El incremento en los reclamos frente al proceso de admisiones 2015, se basó en el cambio de ponderados que realizó la Universidad de Caldas a partir de las modificaciones a la calificación de las pruebas Saber 11, situación que obligó a realizar equivalencias de los ponderados actuales con los resultados de periodos anteriores, de manera que los inscritos de años anteriores tuvieran mecanismos de comparación con cada una de las competencias evaluadas

Los días de mora para la respuesta a PQRS en los términos, ha tenido una disminución progresiva a través de los años, presentándose para el periodo enero-diciembre de 2015, un promedio general de 1.59 días, cifra que es satisfactoria teniendo en cuenta que se toman las prórrogas a los derechos de petición como días de mora.

El mayor porcentaje de solicitudes se presentan en derechos de petición de interés general con un 88%. Dichas peticiones tienen un origen aclaratorio de diferentes situaciones académicas y administrativas y buscan precisar información para el usuario sobre servicios, trámites o acciones de la institución.

COMUNICACIÓN PÚBLICA

- Proceso de Información y Comunicación planeado, operando, evaluado y mejorado
 - o Política de comunicaciones
 - o Plan de Comunicación Institucional
 - o Matrices de comunicación en cada uno de los procesos
 - o Productos de comunicación en los diferentes medios previstos
- Sistema Integrado de Gestión (software) visible en web con toda la información de la gestión institucional que garantiza la transparencia y acceso a la información de toda la ciudadanía
- Página web de la universidad que ofrece información sobre actualidad, eventos, servicios, gestión interna y toda la información institucional de interés público.
- Audiencia Pública de Rendición de Cuentas y Contactos Universitarios del Rector con la Comunidad Universitaria: Se realizó el 18 de marzo de 2015. La información correspondiente se puede consultar en el siguiente link:

<http://www.ucaldas.edu.co/portal/?s=rendici%C3%B3n+de+cuentas&x=0&y=0>

- Índice de Transparencia Nacional: Se adjunta imagen de calificación de Índice de Transparencia Nacional, en la que se evidencia calificación 72.3 para el periodo 2014. Esta evaluación tiene vigencia de 2 años:

CALIFICACIÓN ITN

Universidad de Caldas

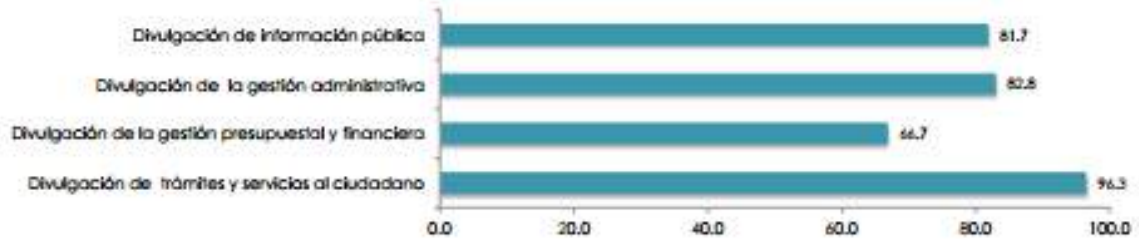
Su nivel de riesgo de corrupción es:

72.3

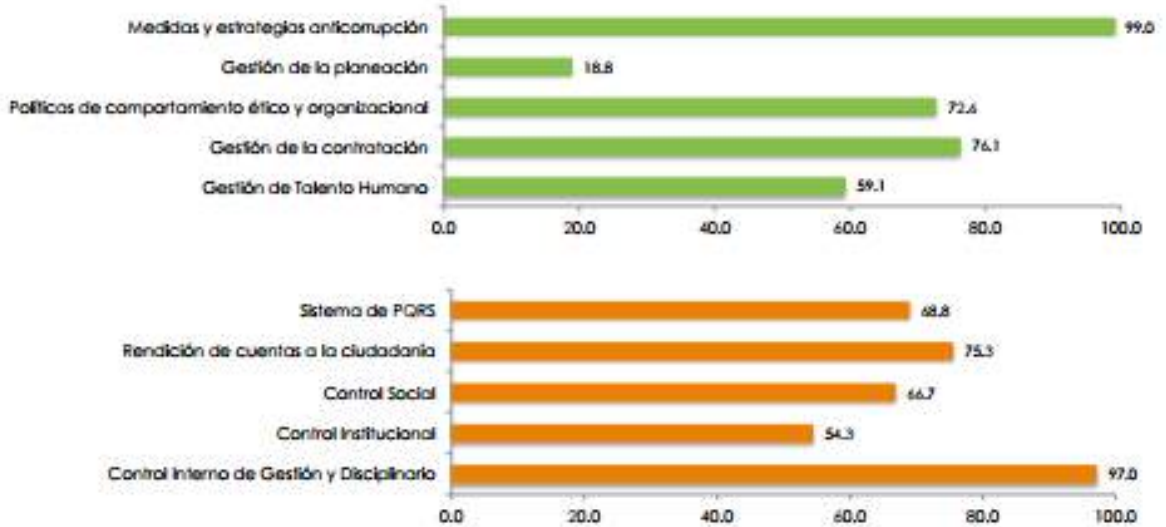
MEDIO

Tabla de resultados por factor		
Factor	Calificación sobre 100	Calificación Ponderada
Visibilidad	81.9	23.8
Institucionalidad	65.1	26.3
Control y Sanción	72.4	21.0
ITN	72.3	71.2

VISIBILIDAD



CONTROL Y SANCIÓN INSTITUCIONALIDAD



Dificultades / aspectos por mejorar

Realizar la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, con el fin de darle continuidad a una de las estrategias de control social que la Universidad tiene implementada.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

ESTADO DEL SUBSISTEMA PARA EL PERIODO EVALUADO:

Avances / Mejoras percibidas / Aspectos destacables

La siguiente es una descripción del estado actual de algunos de los elementos que han sido implementados en el Sistema Integrado de Gestión para el Subsistema de Control de Evaluación y que muestran avances u observaciones destacables para este periodo de evaluación.

AUTOEVALUACION

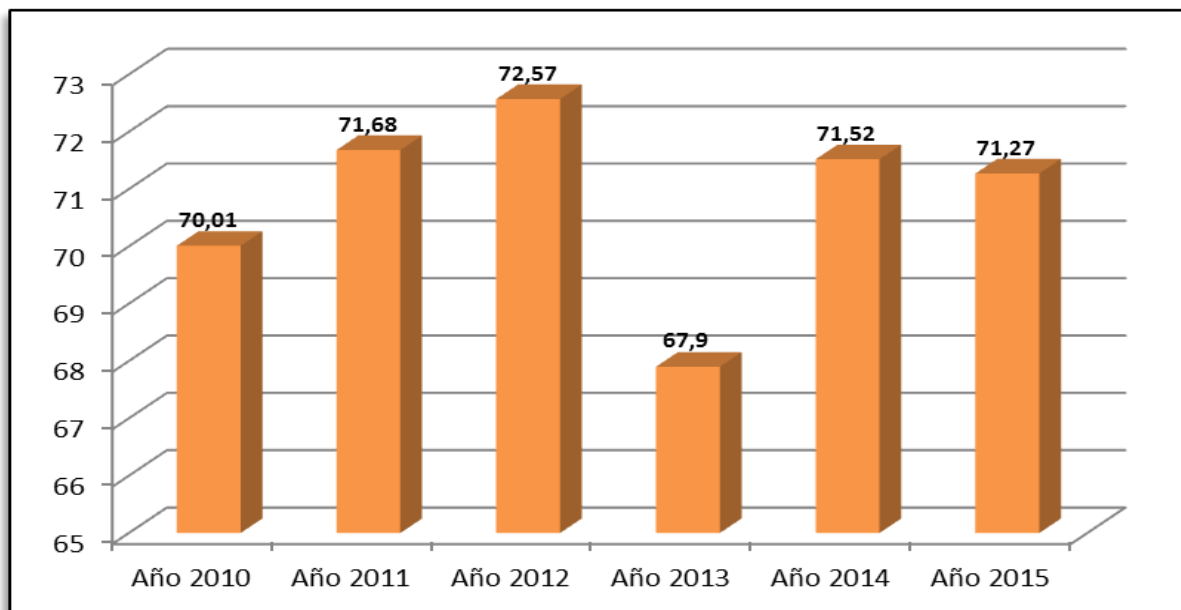
- Sistema de Autoevaluación Institucional (Mide satisfacción de los estudiantes, docentes y administrativos frente a los servicios institucionales y la conformidad frente a los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación para acreditación institucional y de programas)

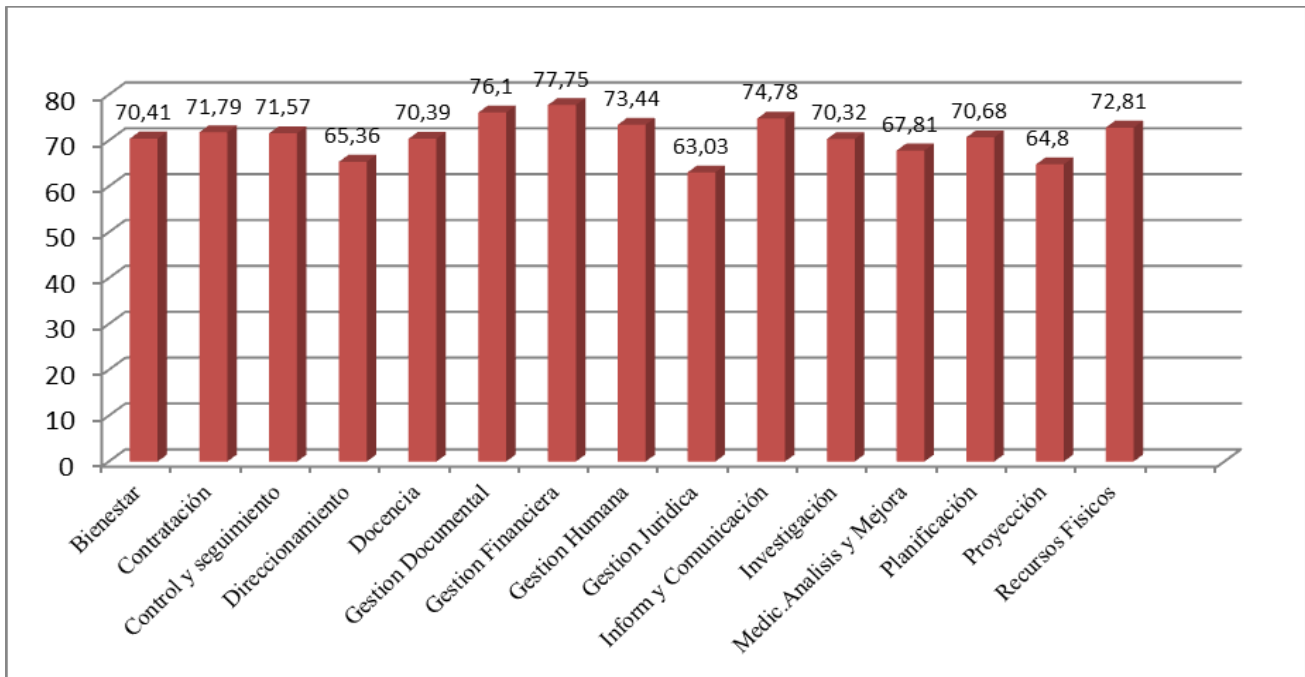
Actualmente se cuenta con una Acreditación Institucional de Alta Calidad vigente hasta el año 2018 y hasta la fecha no se han reactivado los procesos de autoevaluación institucionales con miras a la renovación correspondiente, lo cual se considera conforme de acuerdo a tiempo transcurrido desde la

renovación anterior y el tiempo faltante para iniciar un nuevo proceso.

La encuesta de satisfacción para usuarios internos es aplicada a funcionarios administrativos y docentes con una periodicidad anual, mediante una encuesta electrónica enviada durante los meses de diciembre y enero de cada año, realizando una selección aleatoria y posterior diligenciamiento a través del sistema de información.

Finalizando la vigencia 2015, la encuesta fue enviada a los funcionarios recibiendo un total de encuestas diligenciada correspondientes a 139 funcionarios, de los cuales 50 correspondieron a funcionarios docentes y 89 a funcionarios administrativos, obteniendo una calificación global de satisfacción frente al servicio interno de: 71,27%. El comportamiento histórico de los resultados es como se muestra a en el siguiente gráfico:





EVALUACION INDEPENDIENTE

**Procedimiento para realizar auditorías internas planeando, operando, evaluado y mejorado.
Programa anual de auditorías internas ejecutado y evaluado.**

En coherencia con lo establecido por la normativa, el objetivo del proceso de Control y Seguimiento, define como su objetivo esencial la *“Controlar la eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión institucional, a través del seguimiento y evaluación de los controles establecidos, con el fin de garantizar que ésta se enmarque en los principios de la gestión pública, las normas constitucionales y legales vigentes y se oriente al cumplimiento de los fines esenciales del Estado”* y las actividades que desarrolla en función del cumplimiento de los requisitos legales se concretan en las siguientes:

Histórico de auditorias Control Interno de Gestión

Año	Gestión Académica	Gestión Administrativa	Total auditorias
2008	0	16	16
2009	8	11	19
2010	25	4	29
2011	9	20	29

2012	6	13	19
2013	12	11	23
2014	14	12	26
2015	10	24	34

A continuación se relaciona el número de hallazgos generados en el ciclo de auditorías internas realizado en el año 2014.

PROCESO	HALLAZGOS	
	No conformidades	Oportunidades de Mejora
Bienestar	0	4
Control y Seguimiento	0	1
Docencia	7	3
Gestión Documental	3	6
Información y Comunicación	0	5
Medición, Análisis y Mejora	1	5
Direccionamiento	0	8
Proyección	5	17
Recursos de apoyo académico	5	5
Recursos Físicos	0	4
Planificación	3	8
Contratación	2	9
Gestión Humana	0	5
Gestión Jurídica	1	11
TOTAL	27	91

Se concluye además que el sistema se mantiene y mejora de manera eficiente, en tanto ha incorporado criterios de optimización de procedimientos y herramientas, incluyendo avances en la racionalización de trámites, facilitando su implementación en las diferentes unidades académicas y administrativas.

Se mantiene de manera efectiva para el cumplimiento de la misión de la Universidad y las metas de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional, en tanto se demuestra que todos los procesos desarrollan su gestión en torno al cumplimiento de su objetivo y a los compromisos del Plan de Desarrollo y Plan de Acción Institucional, avanzando de manera decidida en los procesos de mejora continua a través de la incorporación de proyectos que potencian su

capacidad para generar impacto.

Si bien se identifican, a lo largo de las 16 auditorías internas de calidad realizadas, un total de 118 hallazgos constituidos por 27 no conformidades y 91 oportunidades de mejora, no se constituyen en fallas estructurales o mayores del Sistema que pongan de manifiesto su falta de conformidad generalizada. Se trata de situaciones puntuales que deben tratarse con correcciones, acciones correctivas y preventivas, como un punto más de partida para la optimización del Sistema y que le permitirán seguir avanzando en su camino por la mejora continua.

PLANES DE MEJORAMIENTO

Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (ACPM) - Registros de seguimiento y cierre de ACPM

La Universidad de Caldas está adelantando plan de mejoramiento integral institucional, en la Revisión por la Dirección se analizaron 31 ACPM integrales

Aspectos positivos relevantes:

- Aumento significativo en la calificación de la percepción de los usuarios internos del proceso de Contratación, el cual se elevó en 6.79 puntos porcentuales, pasando de 65% a 71.9% de satisfacción entre el 2014 y el 2014.
- Posicionamiento en USAPIENS
- Posicionamiento en MIDE
- Posicionamiento en SUE
- Posicionamiento en Manizales Como Vamos
- Posicionamiento en Recordación de Marca Ciudad de Manizales
- Posicionamiento en el índice de transparencia nacional

Plan de mejoramiento Contraloría General de la República y sus respectivos informes de seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno de Gestión.

Con corte 31 de diciembre de 2015 se tenía un cumplimiento del Plan de Mejoramiento del 98.4%, correspondiente a la vigencia 2013. Con lo cual se puede concluir que se está dando un cumplimiento a los términos comprometidos con el ente de control.

La auditoría realizada en 2015.2 correspondiente a la vigencia 2014, Como resultado de la auditoría se tienen 31 hallazgos, clasificados así:

Tipo	Cantidad
Administrativos	31
Fiscales	2
Disciplinarios	6
Otros (Proceso sancionatorio, indagación preliminar, otras instancias)	12

Histórico de hallazgos de Contraloría General de la República

TIPO DE HALLAZGO	2011	2012	2013	2014
CONNOTACIÓN ADMINISTRATIVA	14	10	10	31
PRESUNTA CONNOTACIÓN DISCIPLINARIA	6	5	1	6
PRESUNTA CONNOTACIÓN FISCAL	4	0	1	2
PRESUNTA CONNOTACIÓN PENAL	0	0	0	0
TOTAL HALLAGOS	14	10	10	31

Dificultades / Aspectos por mejorar /Retos

Retomar la realización de la revisión por la dirección, la cual debe constituirse en un ejercicio de verificación frecuente del desempeño institucional por parte de la dirección. Es recomendable que este sea desarrollado, como mínimo una vez al año, con el fin de mantener una dinámica de evaluación permanente y con ello no abandonar la rigurosidad y mantenimiento de la información para toma de decisiones de manera disponible en los medios que se han previsto, como es el caso del Sistema Gerencial LUPA.

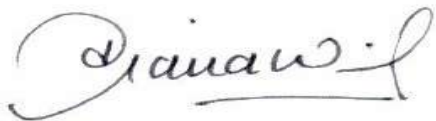
Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno de la Universidad, está dotado de unos instrumentos de evaluación que actúan como validadores tanto internos como externos de su eficacia, eficiencia y efectividad. (Ver detalles de esta caracterización en informes anteriores.)

La Universidad de Caldas se mantiene inmersa en un sistema de permanente evaluación, control y seguimiento derivado del ámbito interno y externo. Si bien los resultados de la aplicación de estos instrumentos siguen dejando ver debilidades y aspectos por mejorar, la Institución sigue mostrando su apertura y compromiso con el mejoramiento continuo.

Recomendaciones

De manera general planificar e implementar las acciones que se deriven de las debilidades, oportunidades de mejora o retos descritos en el presente informe para cada uno de los subsistemas evaluados.



DIANA CRISTIA VIDAL ALVAREZ

Asesora