

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 marzo de 2016 a 11 de julio de 2016.
		Fecha de elaboración: 7 de julio de 2016

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

¹ Auditorias de control de gestión y de resultados, auditorias de control fiscal, auditorias de calidad.

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 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 internas, se consideran los resultados de mediciones y evaluaciones externas, tal como los resultados de las auditorías externas de la Contraloría General de la República², la auditoría de seguimiento y renovación de la certificación de calidad por parte de ICONTEC y otras mediciones y evaluaciones externas como el Índice de Transparencia Nacional.

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.

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

² 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.

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)³.

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.

³ Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Mayo de 2014.

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, 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 ejecutan 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 HUMANO

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 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, lo que resume los

elementos para clima de confianza entre la comunidad universitaria 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
<p>Documentos con los principios y valores de la Universidad</p>	<p>El Proyecto Educativo Institucional se constituye 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.</p>	<p>Desde el año 2013 se encuentra radicado en el Consejo Superior un 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.</p>
<p>Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la Universidad.</p>	<p>El PEI se encuentra aprobado mediante acto administrativo.</p>	<p>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.</p>

		Por lo anterior su adopción oficial por parte del Consejo Superior, permitirá complementar perfectamente el Proyecto Educativo Institucional.
Socialización de los principios y valores de la Universidad	Los funcionarios nuevos conocen la normativa que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones en los procesos de inducción y reinducción.	Convendría diseñar y aplicar nuevas herramientas e instrumentos de 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.

1.1 Componente de Talento Humano

Evaluaciones del desempeño

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Gestión Humana, los resultados de la evaluación de desempeño de los funcionarios administrativos son:

Carrera Administrativa: Periodo anual evaluado: 01-02-2015 a 31-01-2016:

Primera Evaluación Parcial: 01-02-2015 a 31-07-2015. De 101 funcionarios a evaluar, se recibieron 91 evaluaciones que corresponden al 90.09%.

Segunda Evaluación Parcial y calificación definitiva: 01-08-2015 a 31-01-2016

Funcionarios a evaluar 101

Funcionarios evaluados 98 correspondiente al 98.01%

Se realizaron devoluciones de evaluaciones para corrección las cuales corresponden a docentes que se encuentran en vacaciones.

Funcionarios en provisionalidad: periodo 2015

PERSONAL EN PROVISIONALIDAD Y L.N.R.			
FORMATOS ENVIADOS Y RECEPCIONADOS			
FORMATOS ENVIADOS PARA DILIGENCIAMIENTO	FUNCIONARIOS EN PROVISIONALIDAD	FUNCIONARIOS DE L.N.R.	TOTAL
		150	50
FORMATOS RECEPCIONADOS	113	33	146
	75%	66%	73%

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 re-inducción establecido, en el cual se especifica los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o re-inducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos
- Programa de incentivos reglamentado mediante resolución No. 053 del 23 de abril de 2015

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico:

Normograma Institucional

El normograma institucional se encuentra vigente. No obstante lo anterior, la Se tiene previsto para el segundo semestre de 2016 auditoría interna de calidad al proceso de Gestión Documental, a fin de validar este y otros criterios.

En la Pagina Web de la Universidad, se encuentra publicado el Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2018 y Plan de Acción vigencia 2014-2018. Así mismo, se encuentra publicado matriz de seguimiento al cumplimiento de indicadores del Plan de Desarrollo.

http://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2014/02/MATRIZ_SEGUIMIENTO_PLAN_DESARROLLO_PAG_WEB_2015.pdf

En lo que respecta al Plan de Desarrollo hasta la fecha de expedición de este informe, aún no se ha generado un documento 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. Adicionalmente, se puede observar el Balance General correspondiente al primer trimestre de 2016. Es importante resaltar que 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.

- Manual de funciones y estructura organizacional

Actualmente el manual de funciones se encuentra actualizado y vigente.

- Medición y satisfacción:

Para el periodo 2015.2 fue evaluada la satisfacción del proceso de Docencia en 2030 estudiantes obteniendo como resultado un 70.61% de satisfacción.

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.
- Directiva de Control Interno emitida en el mes de junio dando cumplimiento a actividad del Plan Anticorrupción.

(http://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2014/02/Directiva_sobre_riesgos_Plan-Anticorrupcion.pdf)

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.

2. MODULO CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

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.

- Autoevaluación

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.

El 25 de febrero de 2016, se realizó la evaluación del MECI en Línea en la página del DAFP. Con base en las evaluaciones realizadas, mediante instrumentos de evaluación del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP - durante el primer trimestre de 2016 a las actividades de Control Interno llevadas a cabo durante la vigencia de 2015, la institución obtuvo los siguientes resultados, los cuales fueron publicados en la página institucional de la Función Pública, así:

Conforme a lo anterior, el resultado de la evaluación al Sistema de Control Interno (instrumento DAFP). Para la vigencia 2015, **obtuvo una calificación del 90.65%** conforme se observa en el siguiente cuadro:

FACTOR	PUNTAJE - Universidad de Caldas	PROMEDIO Entes Universitarios	NIVEL
ENTORNO DE CONTROL	3,64	3,28	INTERMEDIO

INFORMACION Y COMUNICACIÓN	4,76	4,22	AVANZADO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	4,97	4,36	AVANZADO
ADMINISTRACION DE RIESGOS	4,85	4,48	AVANZADO
SEGUIMIENTO	4,91	4,26	AVANZADO
NIVEL DE MADUREZ DEL MECI	90,65%	77,94%	SATISFACTORIO

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - Datos 2015

Análisis de los resultados

1. La Universidad de Caldas obtuvo un resultado total de 90.65%, entendido este como el porcentaje de madurez del Sistema de Control Interno, equivalente a una valoración en el **NIVEL SATISFACTORIO**. Este resultado comparado con la calificación global de los entes universitarios, se encuentra por encima del promedio nacional el cual alcanzó un porcentaje del 77.94% lo cual, para la institución es altamente positivo.

En términos definidos por el DAFP, significa que *“la entidad cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de control interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa permitiendo la actualización de sus procesos. La Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgo por procesos y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.*

El indicador, **evaluación del sistema de control interno**, conforme a los lineamientos del DAFP se desagrega en cinco factores así: Entorno de Control, Información y Comunicación, Direccionamiento Estratégico, Administración de Riesgos y Seguimiento, expresados en puntajes de uno a cinco (1 a 5). A partir de dichos factores, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP - obtiene un porcentaje final de madurez, expresado en términos porcentuales entre cero y 100%.

- Auditorías Internas

A la fecha de emisión del presente informe, se tiene publicado y aprobado el Programa Anual de Auditorías Internas de Calidad 2016.

<http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/MECI/vistaDetalleProgramaAuditoriasCod.php?codDoc=750&versionDoc=1>

Así mismo, se realizó actualización del procedimiento de auditorías internas simplificando sus actividades y aclarando las mismas en función de acercar el proceso cada vez más a la realidad de la Universidad.

Durante el mes de abril, se realizó taller de actualización en la norma ISO 9001:2015, a través del ICONTEC para el grupo de auditores internos. Con este mismo grupo, en el mes de mayo se realizó taller en actualización de técnicas de auditoría, resolviendo además inquietudes para activar el grupo nuevamente con el ciclo de auditorías 2016, a realizarse en el segundo semestre.

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 auditorías
Control Interno de Gestión

Año	Gestión Académica	Gestión Administrativa	Total auditorías
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

- Plan de Mejoramiento

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 al 30 de junio de 2016 se tenía un cumplimiento del Plan de Mejoramiento del 52.45%, correspondiente a la vigencia 2014, es decir que de 204 metas comprometidas se ha dado cumplimiento a 107 de ellas. 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

3.EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION

- **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/Informe PQRS Primer trimestre 2016.pdf](http://sig.ucaldas.edu.co/sac/archivos/Informe_PQRS_Primer_trimestre_2016.pdf)

Desde su puesta en funcionamiento, cada vez más usuarios de esta Universidad acceden al SAC como instrumento de comunicación e interacción. Los usuarios tienen así también más mecanismos de constatar la transparencia institucional. Desde la Secretaría General y la Unidad de Servicios y Mercadeo de la Universidad de Caldas se aplican estrategias de socialización del uso del Sistema de Atención al Ciudadano, SAC; esto ha permitido que ya 4.854 ciudadanos y universitarios hayan contactado este sistema de atención.

Para el primer trimestre del 2016, el mayor porcentaje de solicitudes se presentó en Derechos de Petición de interés general con un 94%, las cuales tienen origen aclaratorio de diferentes situaciones académicas y administrativas y buscan precisar información para el usuario sobre servicios, trámites o acciones de la institución. Comparativamente con el año 2014, aunque se han incrementado el número de derechos de petición de interés general y de consulta, todos los demás tipos de peticiones han disminuido, los cuales están asociados directamente a dificultades con el servicio.

Desde el año 2012, ha ido disminuyendo el porcentaje de quejas y reclamos, indicador satisfactorio, toda vez que ambos tipos de petición hacen alusión a inconformidades o situaciones relacionadas con el servicio; inclusive se ha superado ampliamente la meta propuesta que era máximo 20% de quejas y reclamos. Los días de mora para la respuesta a PQRS en los términos, ha tenido una disminución progresiva a través de los años; para el periodo enero- marzo de 2016, un promedio general de 0.85 días.

- **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 correspondiente a la vigencia 2015, se realizó el 31 de mayo de 2016. La información correspondiente a este ejercicio se puede consultar en el siguiente link:

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

- Para el proyecto “Implementación del centro de investigación, innovación y tecnología al sector panelero del departamento de Caldas – Centro Bekdau – ubicado en Supía – Alto occidente del departamento de Caldas”, se realizó el día 22 de abril en el municipio de Supía el ejercicio de auditoría visible con el acompañamiento de la Oficina de Asesora de Control Interno. Este acercamiento con la comunidad permitió la socialización del proyecto e interacción con actores clave para el mismo.

La información correspondiente a este ejercicio se puede consultar en el siguiente link:

<http://www.ucaldas.edu.co/portal/?s=bekdau&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:

Universidad de Caldas

CALIFICACIÓN ITN

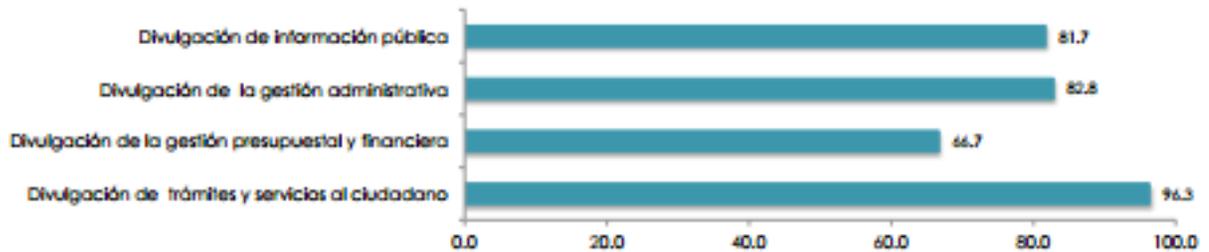
72.3

Su nivel de riesgo de corrupción es:

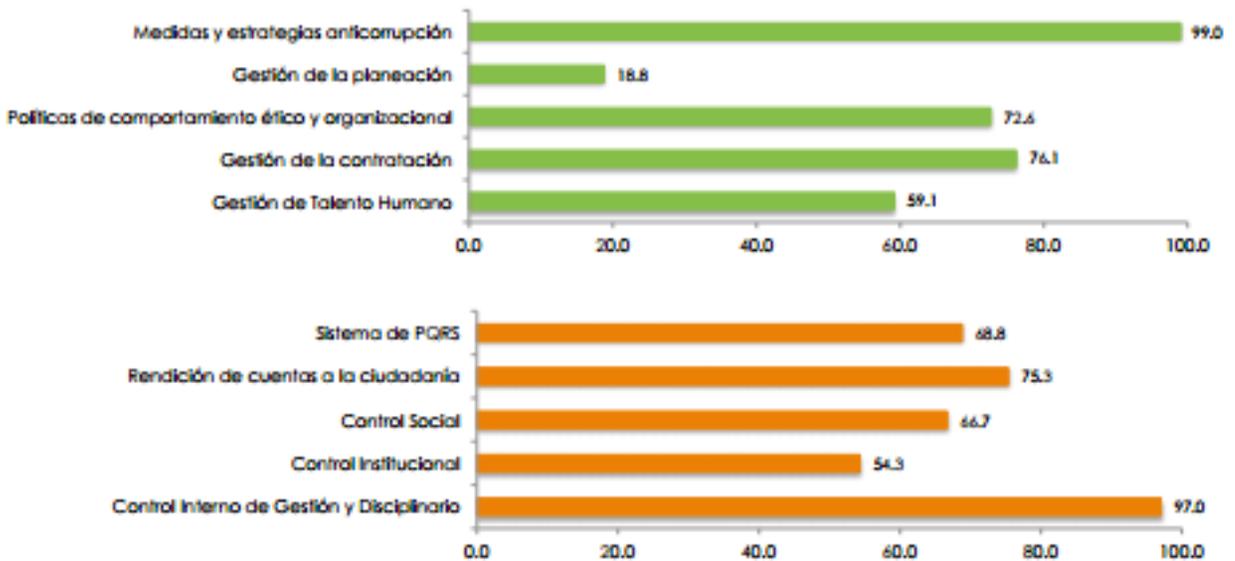
MEDIO

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 los ejercicios de auditorías visibles para los proyectos ejecutados con recursos de Regalías, como una estrategia de transparencia de la Universidad de Caldas y atención a la resolución 220 del 25 de febrero de 2015.

Atender con prontitud y convicción las acciones correctivas y oportunidades de mejora que se generen a partir de las auditorías internas de calidad.

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.

Aspectos positivos relevantes:

- Posicionamiento en U-SAPIENS – Puesto 10
 - Posicionamiento en MIDE 2.0 – Puesto 14
 - Posicionamiento en SABER PRO (2014) – Puesto 13
 - Posicionamiento en indicadores SUE – Puesto 4
 - Posicionamiento en ITN (2013-2014) entre 62 IES del país – puesto 4
 - Posicionamiento en Manizales Como Vamos – Top de buena Gestión – Puesto 5
 - Posicionamiento en Ranking Scimago – Puesto 14
 - 9 profesores de la Universidad entre los Colombianos más citados
 - Posicionamiento en Recordación de Marca Ciudad de Manizales – Tercera Marca más recordada
- 59 programas de postgrado en categoría AA en ranking Postsapiens

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.

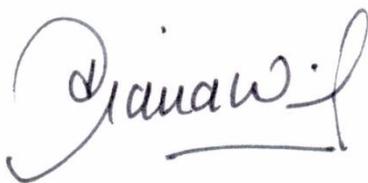
Estado general del Sistema de Control Interno

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 CRISTINA VIDAL ÁLVAREZ

Asesora