

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 ÁLVAREZ	Período evaluado: 12 de julio de 2017 al 12 de noviembre de 2017.
		Fecha de elaboración: 12 de noviembre de 2017

INTRODUCCIÓN

Con base a lo normado en el Estatuto Anticorrupción, enmarcado en la Ley 1474 de 2011 específicamente lo indicado en el artículo 9 de la citada ley, el jefe de la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado sobre el estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

Consecuente con el párrafo anterior, la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión, realiza y publica el presente informe en lo relacionado con el sistema de control interno de la Universidad de Caldas, acorde con la estructura dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-. La Institución, para cumplir con lo prescrito elabora el informe cuatrimestral haciendo una descripción de los subsistemas y componentes del Modelo de Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 el cual se encuentra incluido al Sistema Integrado de Gestión – SIG – de la Universidad.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley 87 de 1993, el representante legal de la institución, deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión conforme a las características propias de la institución. Igualmente, coherentes con lo estipulado en el decreto 2145 de 1999, se constituye en una obligación, por parte de la institución, garantizar la correcta aplicación y utilización de las políticas y normas establecidas en la ley en materia de Control Interno.

Por lo anteriormente expuesto, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través de un aplicativo online indica a la Universidad los lineamientos que en materia de Control Interno deberá establecer conforme a lo manifestado en el Decreto 2145 previamente citado.

AMBIENTE DE CONTROL

Como se ha venido comunicando en diferentes informes y para diferentes vigencias, fue incluido como una actividad del plan de acción de la oficina de Control Interno la estructuración del Código de Ética y de Buen Gobierno, en tal sentido se realizó la construcción del documento indicado¹ siendo radicado este en la Secretaría del Consejo Superior Universitario y posteriormente retirado sin que hasta la fecha, este haya sido debatido.

Nuevamente, en el presente informe, se reitera la prioridad que este documento sea retomado y elevado a acto administrativo, previa discusión y aprobación al interior del Consejo Superior.

MODULO CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

¹ Documento construido en el año 2013 con asesoría del MEN

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).

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.

La Universidad de Caldas recibió auditoría por parte de la Entidad Certificadora ICONTEC en el mes de febrero de 2017, con resultados muy positivos para la Universidad.

PLAN DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA Y DOCENTE – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

REGISTROS DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

Durante el primer semestre de 2017, el plan de capacitación institucional, ejecutó un presupuesto total de \$36.397.362 en los diferentes tipos de capacitación como se observa en el siguiente cuadro:

INFORME EJECUTIVO		
CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA		
OFICINA DE GESTIÓN HUMANA: De Enero 01 a Junio 30 de 2017		
	Nro. Apoyos Económicos	Inversión
CAPACITACIÓN FORMAL	19	\$ 22.377.404
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (INDIVIDUAL)	Nro. De Eventos	Nro. De Participantes
	8	9
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (GRUPAL)	Nro. De Eventos	Nro. De Participantes
	5	292
INDUCCIÓN	Nro. De Eventos	Nro. De Participantes
	2	45
INVERSIÓN		
CAPACITACIÓN FORMAL	\$	22.377.404
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	\$	14.019.958
TOTAL	\$	36.397.362

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Para la designación de los respectivos incentivos orientados a la capacitación formal, correspondió al Comité de Estímulos definir los lineamientos y directrices para otorgar los apoyos respectivos, fundamentados en la normativa interna institucional.

Desde el punto de vista de la capacitación no formal, relacionada fundamentalmente, con la formación para el trabajo y el desarrollo humano, fueron otorgados los respectivos incentivos, logrando generar fortalecimiento en las diferentes competencias en el trabajo.

Conforme a Resolución de Rectoría N° 0000275 del 29 de febrero de 2016, se logró en total la capacitación de trescientos sesenta y cinco (365) funcionarios, tanto en capacitaciones individuales como capacitaciones grupales.

ACUERDOS DE GESTION Y EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Para la fecha de emisión del presente informe, la Oficina de Gestión Humana adelantó las respectivas evaluaciones de desempeño a funcionarios de carrera administrativa en los siguientes términos:

EVALUACION	PERIODO	FUNCIONARIOS A EVALUAR	FUNCIONARIOS EVALUADOS	%
PRIMERA EVALUACION PARCIAL	01/02/2016 AL 31/07/2016	90	88	98
SEGUNDA EVALUACION PARCIAL	01/08/2016 AL 31/01/2017	90	87	97

Fuente: Oficina de Gestión Humana

De igual forma, mediante observaciones realizadas a la Oficina de Gestión Humana, esta dependencia adelanta evaluaciones a funcionarios de carácter provisional y funcionarios vinculados mediante la modalidad de libre nombramiento y remoción. A la fecha de emisión del presente informe cuatrimestral, la oficina de Gestión Humana adelanta las evaluaciones y tabulaciones respectivas.

Este es el comportamiento histórico de las evaluaciones de desempeño:

Periodo Evaluado	No. Funcionarios Evaluados	% De funcionarios que se ubican en la escala sobresaliente 884-1000 puntos
2010-2011	124	95.96
2011-2012	124	92.74
2012-2013	117	100
2013-2014	115	100
2014-2015	105	98.10
2015-2016	101	98.01
2016-2017	90	96.66

Fuente: Oficio de Gestión Humana 17486 del 17 de octubre de 2017

A continuación los puntos fuertes y débiles identificados de la última evaluación de desempeño:

Puntos Fuertes	Puntos Débiles
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional • Responsabilidad • Cumplimiento • Dedicación • Honestidad • Colaboración • Organización • Oportunidad • Capacidad de solución a los problemas presentados en el área de desempeño • Diligencia • Capacidad de respuesta • Comunicación • Conocimiento de los procesos y procedimientos. • Eficacia, eficiencia y efectividad • Dinámica • iniciativa • Conocimientos técnicos • Excelente atención al cliente • Disposición, capacidad de análisis, proactividad • Buen manejo de las relaciones interpersonales • Motivación, disposición, voluntad, ética • Capacidad de aprendizaje • Experiencia • Confiabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud poco favorable para el desarrollo de los procesos • Falta de capacitación en: diagramación, ofimática, normatividad, Admiarchi, procesos técnicos, elaboración y redacción de actas, área de libros digitales. • Organización y priorización del tiempo • Cumplimiento en el horario • Poco conocimiento en Sistemas de Información Académica. • Algunos presentan dificultad en las relaciones interpersonales. • Poca facilidad para trabajo en equipo • Poco conocimiento en el manejo de los proyectos especiales y sistema SINCO. • Uso ineficiente de los recursos. • Trabajo en equipo • Manejo y racionalización del tiempo • Atención y servicio al cliente • Falta de conocimiento y actualización tanto en normativa interna, como externa. • Excel básico, power point • Manejo de Admiarchi-tablas de retención documental. • Actualización de conocimientos profesionales a través de especialización

Fuente: Oficio de Gestión Humana 17486 del 17 de octubre de 2017

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Sistema Gerencial LUPA en el Sistema Integrado de Gestión

Indicadores de Gestión Identificados, medios analizados

Sistema de Gestión Financiero que muestra la información financiera de la Universidad

Mediante el sistema gerencial LUPA, del Sistema Integrado de Gestión, se visualizan los indicadores de los diferentes procesos de la institución con corte al 30 de junio de 2017, según sea la frecuencia de medición establecida. No obstante lo visualizado en el SIG, la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, ha venido implementando un sistema de información gerencial conocido como “QlickView”, el cual sustituye al Sistema Integrado de Gestión (SIG – LUPA) en lo referente a análisis de indicadores de gestión y observación de toda la información allí contenida mejorado en cuanto al modelo de indicadores.

El sistema “Qlickview” se encuentra oficialmente adoptado por la institución, habida cuenta que este fue presentado oficialmente al equipo directivo de la institución el pasado 14 de marzo del corriente año y difundido, como se dijo antes, ante el cuerpo directivo de la institución. Actualmente, fecha de emisión del presente informe, la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas se encuentra definiendo las estrategias de difusión del sistema a toda la comunidad universitaria.

Así las cosas, esta Oficina Asesora de Control Interno, continuará atenta a la divulgación que realice la Oficina de Planeación y Sistemas con la comunidad universitaria.

ADMINISTRACION DE RIESGOS

Mapas de riesgos de todos los procesos adaptados a la nueva guía del DAFF y Ley 1474 de 2011.

Conforme a lo estipulado en la guía para la gestión del riesgo de corrupción², le compete a la Oficina Asesora de Control Interno realizar el seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción construido por la oficina de Planeación y que figura en el Sistema Integrado de Gestión como Mapa de Riesgos Institucional; sobra decir, que el mapa de Riesgos Institucional, visto por procesos en el Sistema Integrado de Gestión, incluye los riesgos de corrupción y su versión más actualizada obedece a la versión Nro.6 con fecha de Enero y Febrero de 2017.

En concordancia con la cultura del autocontrol al interior de la institución, los líderes de proceso realizarán el seguimiento y evaluación permanente del Mapa de Riesgos de Corrupción y la Oficina de Control Interno por conducto del jefe de control interno o quien haga sus veces, es el encargado de evaluar la elaboración, la visibilización, el seguimiento y el control del mapa de Riesgos de Corrupción, realizando seguimientos periódicos tres veces al año, así³:

RIESGOS DE CORRUPCION POR PROCESOS

Proceso	Versión	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo
DIRECCIONAMIENTO	V-6 15/02/2017	Exceso de poder y extralimitación de funciones de los cargos directivos.	Improbable (2)	Mayor (3)	ALTA
PLANIFICACION	V-5 08/02/2017	Prestación de servicios institucionales a nivel interno y externo sobre el monto de las ofertas los costos asociados, y los resultados financieros y de calidad obtenidos.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
		Ejecución de obras por fuera de lo establecido en el plan de obras y de las especificaciones planeadas.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	V-6 15/02/2017	Publicación de información de carácter partidista a favor de un grupo, persona o partido político del momento.	Improbable (2)	Mayor (4)	ALTA
		Utilización indebida de información confidencial.	Improbable (2)	Mayor (4)	ALTA

² Cartilla emitida por el DAFF versión 2 año 2015

³ Cartilla emitida por el DAFF versión 2 año 2015, Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción.

Proceso	Versión	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo
DOCENCIA	V-5 09/02/2017	Inadecuada aplicación de la normatividad docente en procesos académicos.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
INVESTIGACION	V-5 08/02/2017	Selección final de beneficiarios de becas doctorales de Colciencias con posible conflicto de interés.	Improbable (2)	Moderado (3)	MODERAD A
PROYECCION	NA	NA	NA	NA	NA
GESTION DOCUMENTAL	V-4 13/12/2013	Alteración o manipulación de documentos oficiales.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
GESTION HUMANA	V-5 06/02/2017	Errores o alteración en los datos que genera la nómina.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
		Uso y manejo de información privilegiada y confidencial de los servidores públicos.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
		Solicitud de reconocimiento por productividad académica en una misma modalidad en varias oportunidades por el mismo producto.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
		Plagio y auto plagio de la productividad académica de los docentes.	Improbable (2)	Moderado (3)	MODERAD A
GESTION FINANCIERA	V-5 21/02/2017	Pérdida de recursos de la institución asociada al proceso de gestión financiera.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
GESTION JURIDICA	V-5 30/01/2017	Delitos contra la administración pública	Improbable (2)	Mayor (4)	ALTA
RECURSOS APOYO ACADEMICO	V-5 09/02/2017	Admisión fraudulenta de nuevos estudiantes	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
		Certificados expedidos con información errónea o fraudulenta.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
		Expedir un título sin el cumplimiento pleno de los requisitos.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
RECURSOS FISICOS	V-4 13/12/2013	NA	NA	NA	NA

Proceso	Versión	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo
BIENESTAR	V-5 02/02/2017	Insuficiente cobertura en todos los estamentos frente a los programas de bienestar y posible incumplimiento en las actividades propuestas.	Posible (3)	Moderado (3)	ALTA
		Inadecuada utilización de los recursos asociados a los apoyos socioeconómicos.	Probable (4)	Mayor (4)	EXTREMA
CONTRATACION	V5 06/02/2017	Vicios en la supervisión a la contratación.	Posible (3)	Mayor (4)	EXTREMA
CONTROL Y SEGUIMIENTO	V5 08/02/2017	Pérdida, sustracción indebida o alteración de la información o registros correspondientes a las auditorías internas.	Posible (3)	Catastrófico (5)	EXTREMA
		Pérdida de independencia en el ejercicio de auditorías internas.	Improbable (2)	Moderado (3)	MODERADA
MEDICION, ANALISIS Y MEJORA	V4 14/03/2017	NA	NA	NA	NA

Fuente: Mapa de Riesgos por procesos.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION INFORMACION

Sistema de Atención al ciudadano SAC

Hoy, la Universidad de Caldas ofrece a la ciudadanía un sistema de fácil manejo, alojado en el Sistema de Atención al Ciudadano, a través del cual se presentan las PQRS y se hace seguimiento a su trámite. Igualmente, gracias al Sistema de Información, es posible ofrecer información general sobre el estado de los PQRS en forma permanente. El SAC reporta la información actualizada al momento de la consulta y la trazabilidad de cada una de las peticiones para verificar su proceso de recepción, trámite y respuesta. Además, en cumplimiento de la normatividad, la Unidad de Servicios y Mercadeo y la Secretaría General, emiten informes trimestrales, semestrales y anuales dirigidos a líderes de proceso, Equipo Directivo y público en general. En ellos, se presentan las estadísticas del comportamiento de las PQRS y algunos análisis que ayudan a detectar fortalezas y debilidades. Así, se contribuye con información objetiva para que las dependencias correspondientes ajusten, cuando sea el caso, sus criterios para fortalecer el servicio o el procedimiento. Con el SAC, la Universidad de Caldas cuenta con una herramienta para atender con oportunidad y claridad los requerimientos y una valiosa fuente de información para identificar situaciones o servicios susceptibles de mejoras. Y para la sociedad, el Sistema de Atención al Ciudadano constituye un mecanismo para petitionar, conocer o vigilar la gestión pública de esta entidad.

Para el primer semestre de 2017 se presentan 606 Peticiones, lo cual significa un aumento leve de las PQRS; situación se atribuye al incremento constante en el conocimiento y uso de la herramienta y una mejora en la interacción con el usuario, gracias a las estrategias de socialización para dar a

conocer el Sistema de Atención al Ciudadano y las facilidades que se presenta en los mecanismos y herramientas para la presentación de solicitudes. Este incremento, no representa como tal un resultado negativo, toda vez que constituye el ejercicio de un derecho por parte del usuario, quien utiliza un mecanismo legalmente establecido para realizar requerimientos, los cuales no necesariamente son situaciones negativas del servicio. Las situaciones negativas, se concentran en las quejas y los reclamos. Entre enero y diciembre de 2017-1 se presentaron un total de 33 quejas y reclamos; 26 fueron reclamos por deficiencias o inconformidades con la prestación del servicio y 7 fueron quejas contra funcionarios por el trato en la atención. Las 7 quejas presentadas ante personas distintas no tienen precedentes en vigencias anteriores, razón por la cual se le dará el trámite respectivo por parte de la Oficina de Control Disciplinario. (Informe de PQRS de enero a junio de 2017). El informe puede consultado en el link:

http://sig.ucaldas.edu.co/sac/archivos/Informe_PQRS_primer_Semestre_2017.pdf

AUDIENCIA PÚBLICA DE RENDICION DE CUENTAS A LA CIUDADANIA

El evento se realizó el 1 de junio de 2017, correspondiente al a Décima Audiencia Pública del Informe de Rendición de Cuentas U. de Caldas, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

http://rendicion.ucaldas.edu.co/wp-content/uploads/2017/05/Informe_Autoevaluacion_V_2_0_01_06_2017.pdf

La rendición de cuentas, se realiza en atención a lo normado en la ley 498 de 1998, y para esta vigencia fue una edición especial concerniente al INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD VERSIÓN 2.0 2016; determinada por factores de los cuales a continuación se presenta el juicio crítico de cada uno de ellos, así:

Factor 1. Misión y Proyecto Institucional -22

La Universidad de Caldas tiene una ruta de acción claramente trazada y formulada desde su Misión y su PEI. Ambos documentos son de dominio público y son compartidos por la mayoría de la comunidad académica, en concordancia con la naturaleza pública de la Universidad y de conformidad con la Constitución y la ley. Tanto la Misión como el PEI se han constituido en referentes para la toma de decisiones fundamentales de políticas, proyectos misionales y asuntos administrativos, partiendo de una visión y una orientación humanista y con un superlativo acento social que permiten adelantar procesos desde sus tres ejes misionales (investigación, proyección y docencia) con propósitos de formación y desarrollo integral de toda la comunidad universitaria. En este sentido, el PEI ha sido apropiado por los diferentes estamentos universitarios, entendiéndolo como un documento vigente para la acción institucional.

Factor 2. Estudiantes -46

La institución cumple plenamente con las normas estipuladas para garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes de los estudiantes, así como su participación en los organismos de decisión. Ha sido de particular interés en el tiempo de la acreditación el desarrollo de estrategias de ingreso y permanencia en atención a las condiciones particulares de los estudiantes que ingresan.

Con base en las políticas de ampliación de cobertura de la región se ha hecho uso de los recursos aportados por el MEN, otorgando ayudas económicas a estudiantes de programas regionales; igualmente se ha dinamizado el fondo de apoyo a los programas técnicos profesionales, tecnológicos, universitarios y de posgrado.

Se admiten los logros en cuanto a que los estudiantes no abandonen su proyecto académico mediante el programa “Permanece con Calidad”; sin embargo, es necesario reconocer que este todavía se encuentra en proceso de fortalecimiento y reconocimiento institucional.

Asimismo, durante el tiempo de la acreditación se ha logrado mejorar las condiciones de adaptación a la vida universitaria a través de la implementación de diversas estrategias y apoyos que garantizan mejores condiciones de acompañamiento durante el proceso formativo. La inclusión ha comenzado a tener particular importancia para la Universidad, lo cual invita a darle continuidad y desarrollo a tal motivación.

Factor 3. Profesores -78

La Institución considera que en el factor se destacan mejoras significativas como: la cualificación docente a nivel doctoral, la búsqueda de la equidad salarial y prestacional de los docentes ocasionales y catedráticos, el aumento en los apoyos para capacitación no formal y la aplicación transparente de los reconocimientos por productividad y por aspectos considerados en el Decreto 1279 de 2002.

Así mismo, la Universidad ha venido realizando un esfuerzo importante para la vinculación de nuevos docentes de carrera, impactando positivamente el cumplimiento de las funciones misionales. Se destaca también la interacción académica de los docentes a través de redes de conocimiento nacionales e internacionales. Pese a que se han hecho esfuerzos para que los profesores ocasionales tengan mayor estabilidad laboral y participación en actividades de investigación y proyección, este último propósito aún es incipiente y se requieren acciones enfocadas en ello. La mayoría de los docentes se muestran satisfechos con la pertinencia y aplicación de normas relacionadas con el Estatuto Docente. Por lo anterior, la Universidad considera que el factor se cumple aceptablemente.

Factor 4. Procesos Académicos – 126

Los procesos académicos han venido evolucionando al ritmo de las dinámicas institucionales y de la implementación de la Política Curricular, lo cual ha dado herramientas para un diseño curricular unificado, flexible, interdisciplinario y comprometido con la formación integral de los estudiantes. Se evidencian avances importantes en la oferta de programas regionales y a distancia, mejoramiento en la cobertura, fortalecimiento de la infraestructura tecnológica para la academia y la articulación a través de ciclos propedéuticos. Asimismo, los procesos de seguimiento y control en las condiciones de oferta académica (registro calificado, acreditación de alta calidad) han fortalecido la cultura de la autoevaluación a nivel institucional y de los programas en particular.

Sin embargo existen retos importantes en materia de virtualidad, en especial en la infraestructura para su desarrollo; a pesar de las acciones y los avances importantes que se han implementado en materia de flexibilidad curricular se requiere fortalecer aún más la gestión de los currículos y sus prerrequisitos, disminuyendo así la retención no deseada y favoreciendo la eficiencia terminal.

La aplicación de la Política Curricular en un 100% en los programas académicos, en correspondencia con la estructura propuesta y sus orientaciones en materia de formación integral, flexibilidad e interdisciplinariedad; la realización de los estudios dirigidos al desarrollo de una oferta académica pertinente en diálogo con las necesidades y apuestas de desarrollo a nivel local, regional y nacional; además del compromiso con la ampliación de la cobertura educativa en la región. De acuerdo con lo anterior, la institución considera que el factor se cumple satisfactoriamente.

Factor 5. Visibilidad nacional e internacional -166

Es indudable que la Universidad de Caldas se hace presente en múltiples espacios a nivel nacional e internacional, de distintas formas y con diferentes actores, estudiantes, docentes y administrativos.

De todos modos, existen aspectos para mejorar que impactan de manera global la forma en que se obtiene la información y los beneficios para la visibilidad de la Universidad de Caldas como ente de orden Nacional con presencia Internacional. Es por esto que debe mantenerse el nivel de trabajo, compromiso y apoyo, continuar en la realización de proyectos académicos interinstitucionales que beneficien tanto a la comunidad científica, académica y civil.

Factor 6. Investigación y creación artística – 216

La Universidad de Caldas durante la vigencia de la reacreditación se ha preocupado por generar impacto en los procesos de formación, generación y organización de la investigación formativa expresada en el aumento cualitativo y cuantitativo de semilleros de investigación, reconociendo que se deben fortalecer a nivel curricular tanto en pre como en 217 posgrado las condiciones para incentivar la cultura investigativa en los estudiantes. Igualmente, la Institución ha mejorado en el reconocimiento de grupos e investigadores, por lo que sus productos han logrado una importante visibilidad tanto nacional como internacional; no obstante, es importante propiciar estrategias de transferencia tecnológica de los productos derivados en el marco del relacionamiento consolidado en este período entre la Universidad- Empresa-Estado.

Si bien la normativa vigente institucional en materia de investigaciones y posgrados permite dar cumplimiento a los propósitos y objetivos planteados en los planes estratégicos, también requiere reorientar las estrategias y las acciones en el marco de los nuevos retos en investigación en los diferentes contextos especialmente en el desarrollo de proyectos con cofinanciación internacional.

Factor 7. Pertinencia e impacto social – 270

La pertinencia y el impacto social de las acciones de la Universidad de Caldas pueden leerse de manera transversal durante todo el informe de acreditación; pues la relación de las funciones misionales es permanente y sus límites son indeterminados, así en consecuencia de la administración de la academia se asignan unas tareas a unos y otros en procura de materializar logros y resultados bajo la operancia de unidades específicas.

La política de Proyección Universitaria, en articulación con las demás normas institucionales que rigen el devenir de esta actividad misional, es la orientadora del camino que demarca el actuar de la institución en el entorno. Esto permite que se reconozca en la Universidad, un actor fundamental en la atención a problemas situados a diversas escalas territoriales. Lo anterior se expresa en la ejecución de proyectos alineados a las áreas estratégicas del PDI, la participación en procesos de desarrollo locales con actores del entorno para construir el conocimiento de manera colectiva, reconociendo y reivindicando el saber contextual de los pobladores y promoviendo una comunión académico-científica.

Sin embargo, la Institución no logra dar cuenta de manera global de sus aportes a las transformaciones de las problemáticas sociales, no porque no se desplieguen acciones en torno a ellas sino por la falta de indicadores, sistemas de información, de seguimiento y evaluación de todos los proyectos sociales que se ejecutan con o sin apoyo de la Vicerrectoría de Proyección Universitaria; pues los proyectos de programas, departamentos 271 o facultades que no están

adscritos a esta instancia, también actúan en nombre de la Universidad de Caldas y sus resultados hacen más robusto nuestro aporte.

Se ha logrado un importante proceso de posicionamiento y visibilización de la Universidad en la ciudad, la región y el país gracias a la participación y liderazgo en procesos culturales con proyectos de alto impacto y anclaje contextual. En este sentido, el Centro de Museos, el sello editorial y el desarrollo de la Política Cultural como articulador de programas y proyectos universitarios en torno a la cultura y el arte, son grandes contribuyentes a dicho alcance. Sin embargo se requiere de una mayor operativización estratégica de la política a través de instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación.

Sobre el componente de prácticas académicas, es importante reconocer el avance en proyectos institucionales y territoriales que vinculan la participación de los estudiantes a la construcción colegiada e interdisciplinaria de soluciones a los problemas del entorno; el número de convenios marco establecidos mejoran la gestión administrativa, ya que la presencia de estudiantes y docentes en las organizaciones e instituciones de manera localizada es una muestra del impacto de la universidad en su entorno.

Al no contar con un sistema de información de prácticas académicas se desconoce los resultados de este proceso, la población que beneficia, las transformaciones logradas y la contribución a los objetivos institucionales. Se debe avanzar en un sistema de prácticas universitario, en el que se aborde la discusión teleológica sobre la capitalización de las prácticas de la universidad pública para el entorno; así como el desarrollo de sistemas y procesos de administración académica que faciliten el reconocimiento del impacto de la labor en esta modalidad de proyección.

Se denota un avance significativo en el trabajo con el estamento de egresados gracias al desarrollo de programas y proyectos que los vinculan con el entorno laboral, pero también con el desarrollo institucional. Las estrategias de seguimiento y contacto, para conocer el desempeño profesional de los egresados, es un proceso de construcción complejo pero de alto valor institucional. Sin embargo se requiere de la aprobación de la nueva política, que tiene nuevos caminos para el actuar con el egresado.

Finalmente, dentro de los procesos de madurez de la Vicerrectoría de Proyección Universitaria, es importante repensar la estructura organizacional que tiene a su servicio; reorganizando y acoplando procesos, cargos y funciones que contribuyan a hacer más eficiente el uso del recurso y con ello obtener mayores resultados.

Factor 8. Procesos de autoevaluación y autorregulación 305

La cultura de la autoevaluación y la autorregulación a nivel institucional ha mostrado mejoras destacables en materia de procesos de planificación, control, seguimiento, medición y mejoramiento constante. La universidad cuenta con herramientas mucho más completas para la medición de la gestión, según las necesidades estratégicas. De igual forma, la institución reconoce que los esfuerzos deben continuar para el fortalecimiento de la labor realizada consistentemente por la Oficina Asesora de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, la Oficina de Evaluación y Calidad Académica, de cara 306 a la apropiación de la cultura de la autoevaluación en las unidades académicas y a nivel institucional. Por lo anterior, se considera que el factor se cumple en alto grado.

Factor 9. Bienestar Institucional 340

Estar incluido en el Estatuto General, en el PEI y en el Plan de Desarrollo 2009-2018, demuestra que Bienestar Universitario ha venido reconociéndose como un “eje transversal” que involucra toda la vida universitaria, orientada hacia la generación del Desarrollo Humano, expresada en planes, programas y proyectos dirigidos hacia una atención y prevención en todos los asuntos que involucran el desarrollo humano integral de estudiantes, empleados y profesores -sobre el cual las IES están construyendo políticas que lo definen como un derecho y un deber de toda la comunidad universitaria-.

La participación de la comunidad universitaria en los procesos de Bienestar Universitario se refleja en el mejoramiento de la percepción que ésta tiene sobre los programas. El 341 incremento en la demanda de los servicios del bienestar obliga a implementar acciones para dar respuesta a las expectativas y necesidades de los grupos poblacionales que descubren en el bienestar una oportunidad para el mejoramiento de su calidad de vida.

Factor 10. Organización, Gestión y Administración 389

El Sistema Integrado de Gestión cuenta ya con 8 años de operación, con el otorgamiento y renovación de la certificación en la Norma ISO9001 por 3 ocasiones. Los indicadores del Plan de Desarrollo y Plan de Acción, así como los indicadores del Sistema Integrado de Gestión, muestran un alto nivel de cumplimiento de metas propuestas y alto grado de implementación.

Por su parte, las herramientas de autoevaluación, autorregulación y autocontrol están instauradas y apropiadas por parte de los líderes de procesos, logrando la implementación 391 de estrategias de análisis que permiten una articulación del que-hacer misional y una visión holística de la Institución para identificar situaciones susceptibles a ser mejoradas, las causas raíces de las mismas, y con ellas, la formulación de acciones eficaces y de alto alcance.

La Universidad de Caldas ha trascendido en metas de desempeño relacionadas con la eficacia, lo que obliga a un repensar las capacidades institucionales para enfrentar los nuevos retos que se avecinan y responder de manera efectiva a lo planteado en el PEI y las crecientes necesidades de los procesos misionales.

La capacidad administrativa institucional, si bien hasta el momento ha respondido a las necesidades, debe alinearse a las nuevas metas en materia de educación superior, las áreas de estudio imperantes en el mundo y una dinámica administrativa cada vez más exigente enfocada en lo estratégico, más que en lo operativo. Por lo anterior, se considera que el factor se cumple en alto grado.

Factor 11. Recursos de apoyo académico e infraestructura física 438

El avance de la Universidad de Caldas por la ruta de la alta calidad se ve reflejado en el mejoramiento y fortalecimiento de sus recursos de apoyo académico y planta física. Las 440 alianzas entre instituciones de la ciudad como espacios de integración, posibilitan y potencian el intercambio de las capacidades institucionales individuales bajo una visión de interés común. El fortalecimiento y cualificación del repositorio institucional del sistema de bibliotecas, el crecimiento en la oferta de bases de datos, bibliotecas digitales, habilitación del acceso remoto a los servicios de biblioteca a través la web, el sistema de acceso abierto para la gestión de biblioteca, los protocolos de intercambio de información y otras ayudas para la gestión de los recursos bibliotecarios, el observatorio de gestión institucional, la pronta inauguración del Centro Cultural Universitario Rogelio Salmona, el aumento en las capacidades para la conectividad, el incremento

de equipos de cómputo para la academia y la administración y los encaminados a la renovación tecnológica, el mejoramiento en la infraestructura tecnológica y sistemas de alojamiento y salvaguarda de la información institucional, la actualización del campus virtual y su progresiva implantación y adopción entre la comunidad universitaria, los avances en la incorporación de las TIC como mediaciones pedagógicas y el inicio de proyectos de alto impacto como la adquisición de una nueva plataforma tecnológica para la gestión académica y el inicio de la construcción del edificio de Escenarios Deportivos.

No obstante, lo anterior, existen retos importantes como la consecución de recursos para la renovación de la infraestructura de redes para la optimización de la conectividad, la concreción del Plan de Ordenamiento Físico y la estructura administrativa para la gestión del campus y la validación de los impactos y eficacia del nuevo modelo de asignación de aulas y horarios.

Factor 12. Recursos financieros 460

En virtud de este postulado es posible afirmar que la Universidad de Caldas, cuenta con patrimonio propio, tiene solidez financiera y demuestra equidad en la asignación de recursos económicos e integridad en su manejo. Aplica consistentemente políticas y procesos para elaborar y ejecutar su presupuesto y evaluar su gestión financiera en atención a sus funciones sustantivas y al cumplimiento de su Proyecto Educativo Institucional. La institución además de estar acreditada de alta calidad, cuenta con certificaciones que garantizan el buen manejo de los recursos financieros. Por lo anterior, este factor se cumple en alto grado.

PLAN DE AUDITORIAS VIGENCIA 2017

Informe de control Interno – Vigencia 2017

La Oficina de Control Interno tiene a su cargo el liderazgo del proceso de Control y Seguimiento, entre otras actividades, la gestión de las auditorías internas tanto de control interno como de calidad.

Esta función se desarrolla de conformidad con el procedimiento [P-CS-8-PROCEDIMIENTO PARA PLANIFICAR Y EJECUTAR AUDITORIAS INTERNAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS](#), el cual tiene por objetivo controlar la eficacia, eficiencia, efectividad de la gestión institucional, con el fin de garantizar que esta se enmarque en los principios de la gestión pública, las normas constitucionales y legales vigentes y se oriente a los fines esenciales del Estado. En este sentido, la oficina de Control Interno de Gestión, ejecuta auditorías clasificadas en: Auditorías obligatorias, las cuales corresponden a lo reglado por normatividad interna y externa con el correspondiente reporte y/o publicación. Auditorías Internas de Calidad, en respuesta a la certificación en la norma ISO 9001:2008 y NTCGP: 1000, las cuales se desarrollan anualmente en cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión. Auditorías de Gestión, las cuales responden a denuncias y/o requerimientos puntuales en el ámbito académico y/o administrativo. En todo caso, siempre se realiza auditoría en cumplimiento de la ley en su rol de Control.

Durante el primer semestre del 2017 y por 6 meses se recibió auditoría integral por parte de la Contraloría General de la República, generando 38 hallazgos. Este ejercicio demandó un tiempo importante por parte del personal de la Universidad, por lo cual se priorizó la intervención de auditorías de calidad así:

- Proceso de Gestión Financiera
- Proceso de Contratación
- Proyectos de Regalías

TIPO DE AUDITORÍA	No. AUDITORIAS REALIZADAS
OBLIGATORIAS	29
GESTION	8
INTERNAS DE CALIDAD	2
DOCUMENTOS DEL SIG	5
TOTAL	44

AUDITORIAS OBLIGATORIAS

Nro.	AUDITORIA	NORMATIVA	FRECUENCIA
1	Procedimiento de admisiones (comité veedor)	Res. 17 de 2010	Semestral
2	Labor Académica	Acuerdo 10 de 2010, Acuerdo 055 de 2009	Anual
3	Veeduría Becas de Compensación	Res. 078 de 2004	Semestral
4	Seguimiento al gasto	Decreto 1737 de 1998, Circular 2 de 2004	Trimestral
5	Prorrogas y adiciones contractuales	Acuerdo 03 de 2009	Trimestral
6	Cuenta Consolidada	Resolución 7350 de 2013	Anual
7	Seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional	Resolución 7350 de 2013	Semestral
8	Derechos de autor y uso de software – Informe de legalidad del software.	Directiva presidencial 01 de 1999, 02 de 2002	Anual
9	CHIP: Evaluación del Control Interno Contable	Ley 87 de 1993	Anual
10	Peticiones, Quejas y Reclamos.	SIG, Ley 1474 de 2011	Semestral
11	Plan de Desarrollo y Plan de Acción Institucional (Evaluación de la Gestión Institucional)	SIG	Semestral
12	Ekogui (Información litigiosa)	Decreto 1069 de 2015	Semestral
13	Plan anticorrupción y atención al ciudadano (seguimiento)	Ley 1474 de 2011	Cuatrimestral
14	Informe Pormenorizado (Plan anticorrupción)	Ley 1474 de 2011	Cuatrimestral
15	Evaluación al SCI (MECI) – Incluye seguimiento a la implementación del MECI	Ley 909 de 2002, Decreto 1227 de 2005, Circular 04 de 2005	Anual
16	Seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico	Decreto 106 de 2015	Semestral
17	Gestión Contractual	Decreto 537 de 2004	Trimestral

Nro.	AUDITORIA	NORMATIVA	FRECUENCIA
18	Hallazgos detectados por CI	Circular 02 de 2006	Anual
19	Seguimiento al Mapa de Riesgos	Ley 87 de 1993 y Ley 489 de 1998	Anual
20	Comisión legal de cuentas - informe		Anual
21	Arqueos cajas menores	Resolución 370 del 26 de abril de 2017 Resolución 212 del 1 de marzo de 2017	Indefinida

AUDITORÍAS DE GESTIÓN

ÍTEM	AUDITORIA
1	Aspirantes especiales - Mejor Bachiller y Distinción Andrés Bello
2	Auditoría a las comisiones de servicio. Departamento de Producción Agropecuaria. Solicitada por el Consejo Académico mediante oficio 3239 - 00003334 de febrero 28 de 2017
3	Auditoría verificación obra física Granja La Cruz
4	Ley 426 de 1998. Derecho de petición de la profesora Paula Marcela Castaño Castaño con fecha de recibido del 17 de enero de 2017
5	Auditoría al programa de Administración de Empresas Agropecuarias en convenio con la Universidad del Quindío.
6	Grupos y cupos
7	Propiedad intelectual – Acuerdo 021 de 2008
8	Evaluación de Desempeño

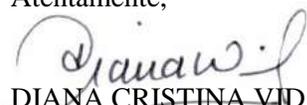
AUDITORIA AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION (Revisión documental)

- Gestión Financiera
- Planificación
- Direccionamiento
- Información y Comunicación
- Docencia
- Investigación

A la fecha, la Oficina de Control Interno de Gestión ha ejecutado un total de 44 auditorías con las recomendaciones correspondientes. Estas auditorías se realizan en cumplimiento de los requisitos legales mencionados y en búsqueda del mejoramiento continuo de la gestión. Así mismo todos los informes de estas auditorías reposan en los archivos de la Oficina de Control Interno de Gestión.

En este orden de ideas, la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión, durante lo corrido de la vigencia de 2017, logro los objetivos planteados por la norma, tanto interna como externa.

Atentamente,



DIANA CRISTINA VIDAL ÁLVAREZ
Asesora