

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Esperanza Gamboa Gamboa	Período evaluado: diciembre 2011 - marzo 2012
		Fecha de elaboración: 8 de marzo de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- El constante cambio de la normatividad o la generación de nuevas normas presenta demora en los procesos.
- Sobre el Programa de Bienestar la institución no ha realizado la medición del clima laboral en los últimos 2 años.
- Los encargados de evaluar a los empleados no han realizado seguimiento al desempeño.
- No han realizado los planes de mejoramiento individual con base en la evaluación del desempeño.

Avances

- **Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos:**
El Código de Ética, Manual de Procedimientos y Operaciones y la Resolución de Estímulos e Incentivos, se encuentra en revisión para su aprobación por parte de la Alta Dirección.
- **Desarrollo del Talento Humano:**
 - El Manual de Funciones y Competencias Laborales se elaboró por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano y se presentó a la Alta Dirección para su revisión y posterior aprobación.
 - En cuanto al Plan de Capacitación se encuentra en ejecución.
- **Plan de Bienestar Social:** se desarrollaron las actividades con el apoyo del proceso de Bienestar Universitario.
 - Se dará continuidad a la evaluación de desempeño de acuerdo al tipo de vinculación.
 - Se revisó y replanteó el plan de inducción y reinducción para su efectiva ejecución.
 - Con el apoyo de la Dirección y de los estudiantes del programa de Terapia y Salud Ocupacional, se realizó el diagnóstico y se elaboró el documento preliminar "Manual de Seguridad y Salud Ocupacional" el cual se encuentra en revisión para su complementación y posterior implementación.
 - El Sistema Integrado de Gestión de la Universidad de Pamplona se encuentra implementado y certificado bajo la NTCGP: 1000 2009. es un sistema dinámico que está en constante mejoramiento con la participación de todos los estamentos universitarios a través de la elaboración y ejecución de los planes de mejoramiento institucional.
- **Plan de Desarrollo:**
Se dio inicio a las actividades de construcción del nuevo Plan de Desarrollo de manera participativa, liderado por el proceso de Planeación Institucional, actualmente se encuentra en ejecución la etapa de diagnóstico.
- **Estructura Organizacional:**
Se reiterará la solicitud de revisión y ajuste por parte del SIG al proceso de Gestión del Talento Humano.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- A pesar de que se realiza el proceso de inducción en la institución, la comprensión en la aplicación y manejo del SIG por parte del personal de nuevo ingreso, se da continuidad en la prestación del servicio para el logro de los objetivos misionales.
- Las tablas de retención documental de la Institución no se mantienen actualizadas de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 594 de 2000.
- La institución no cuenta con un área de atención al usuario que facilite el acceso a la información sobre los servicios que ofrecen.

Avances

- **Políticas de Operación**, se encuentran definidas en el Manual de Procedimientos y Operaciones, documento que se encuentra en revisión por parte de la Alta Dirección para su aprobación y posterior implementación.
- **Procedimientos**, elaborados por parte de cada equipo de trabajo con el apoyo del Sistema Integrado de Gestión, aprobados por los líderes de proceso, validados por la Administración del Sistema Integrado de Gestión, Implementados en su totalidad por parte de cada proceso y publicados en el Centro Interactivo de la Universidad de Pamplona.
- **Controles**, Establecidos en cada uno de los procedimientos a través de los registros. Igualmente en las caracterizaciones cada proceso cuenta con controles en las entradas, en las actividades y en las salidas o resultados.
- **Indicadores**, Cada proceso que conforma el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad de Pamplona tiene definidos, aprobados e implementados los indicadores de eficacia, eficiencia. En cuanto a los indicadores de efectividad el Sistema Integrado de Gestión tiene establecido los indicadores cuya información es recolectada por los funcionarios de cada proceso; así mismo realizan su medición, el análisis y la toma de acciones con base en los resultados.
- **Manual de Procedimientos y Operaciones**, Se consolidó la información en este documento de acuerdo a los requerimientos del MECI y se encuentra en revisión por parte de la Alta Dirección para su aprobación.
- **Comunicación Pública**: En razón al cambio de líder del proceso, se revisaron y optimizaron las actividades del proceso para su aprobación, validación y publicación en el Centro Interactivo.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Situaciones externas a la institución hacen que los planes de auditoría se replanteen, sin embargo, se les da cumplimiento.

Avances

Respecto al Subsistema de control de Evaluación se presentaron los siguientes avances:

Se realizan las auditorías internas para el control y seguimiento a cada uno de los procesos en la institución. se establecen los Planes de Mejoramiento producto de los hallazgos de las auditorías y se monitorea su cumplimiento y efectividad.

- **AUTOEVALUACIÓN**

Autoevaluación del Control y de la Gestión. Para el cumplimiento de este elemento, cada uno de los procesos sigue los criterios establecidos en el PAC-13 Autoevaluación, documento que se encuentra totalmente implementado y publicado en el Centro Interactivo de la Universidad de Pamplona.

- **EVALUACIÓN INDEPENDIENTE**

Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno. Actividad documentada e Implementada en su totalidad por el proceso de Control Interno, donde se describen las actividades requeridas para su cabal cumplimiento.

Auditoría Interna. Establecidas en el FAC-23 Planificación, Control y Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión y se han implementarán y ejecutarán por el proceso de Control Interno.

- **PLANES DE MEJORAMIENTO**

Plan de Mejoramiento Institucional. Se realizaron las revisiones periódicas, se presentó el informe de avance en el primer Comité de Coordinación de Control Interno del presente año. Las actividades que no fueron ejecutadas por tiempo o por asignación de recursos se replantearon estableciendo nuevas fechas, dejando el soporte en acta de reunión.

Planes de Mejoramiento por Proceso. Se realiza el acompañamiento y la orientación permanente por parte del SIG, al igual que el seguimiento y control a los planes de mejoramiento de todos los procesos a través del FAC-28 “Verificación a la Efectividad a las Acciones de los Planes de Mejoramiento”, dejando soporte en actas de reunión. En el Comité de Coordinación de Control Interno se presentó el informe de efectividad y nivel de ejecución de las acciones tomadas por los procesos que conforman el SIG.

Plan de Mejoramiento Individual. Según las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, el proceso de Talento Humano creó el PGH-11 “Evaluación del Desempeño Laboral” en donde se documentan las actividades necesarias para elaborar los Planes de Mejoramiento Individuales. Todo el proceso de evaluación del desempeño se aplicará conforme a los fundamentos exigidos por la CNSC, a partir del presente año. Esto debido a los intervalos de tiempo establecidos para cada una de las actividades.

Efectividad de las Acciones. La administración del SIG realiza el control y seguimiento a los planes de mejora continua y de producto o servicio no conforme, con el fin de verificar la efectividad de las acciones, o en su defecto replantear nuevas estrategias.

Capacitación. Con el apoyo de la Alta Dirección se dictó el Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión a los Representantes del Equipo MECI con una intensidad de 120 horas.

Estado general del Sistema de Control Interno

La Universidad de Pamplona ha consolidado el compromiso hacia la calidad en todas sus instancias, contando para ello con la participación activa de todos sus integrantes representados en el Equipo MECI y el Comité de Coordinación de Control Interno. De igual forma se ha desempeñado adecuadamente el proceso de Evaluación conforme a los recursos asignados para tal fin.

Recomendaciones

- **SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO:**

- Aprobar el Código de Ética y Consolidar los productos del Elemento de Desarrollo de Talento Humano.
- Sobre el Programa de Bienestar la institución debe realizar la medición del clima laboral.
- Los encargados de evaluar a los empleados deben realizar seguimiento al desempeño.
- Elaborar los planes de mejoramiento individual con base en la evaluación del desempeño.

- **SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION:**

- Mantener la dinámica establecida para el cumplimiento de los requisitos de este subsistema y fortalecer el elemento de comunicación Pública para su total implementación en todas las instancias de la Universidad
- Actualizar las tablas de retención documental de la Institución de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 594 de 2000.
- Tomar decisiones acerca de la posibilidad de crear o asignar un área de atención al usuario que facilite el acceso a la información sobre los servicios que ofrecen.

- **SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN:**

- Implementar la autoevaluación individual y los planes de mejoramiento individual.
- A nivel general se recomienda velar por el mantenimiento y mejora continua de los elementos del MECI que se encuentran totalmente implementados en los diferentes procesos de la Universidad de Pamplona.

(Original firmado)

ESPERANZA GAMBOA GAMBOA

Firma