

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

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.

Avances

- **Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos:**

El Código de Ética, Manual de Procedimientos y Operaciones fueron documentos aprobados por la Alta Dirección mediante Resoluciones 272 y 273 de julio de 2012 respectivamente y publicados inmediatamente en el Centro Interactivo e informando a la comunidad académico administrativa mediante circular por correo electrónico.

El Código de Ética se actualizó mediante Resolución N° 1965 del 19 de Octubre del 2015,. El cual se socializó a los representantes del Equipo Operativo MECI según El FAC-08 "Acta de reunión N° 005 del 09 de noviembre de 2015 para replica al interior de los Procesos.

- **Desarrollo del Talento Humano:**

Se conformó un equipo de trabajo por iniciativa del consejo superior el cual está trabajando en la estructura orgánica, planta de personal y manual de funciones, y se encuentra en socialización en los diferentes estamentos de la institución para su actualización y aprobación en el Consejo Superior.

- El Plan de Capacitación se encuentra en ejecución.

El Proceso de Gestión del Talento Humano con el acompañamiento del SIG se encuentra en la etapa de actualización de la siguiente documentación, como cumplimiento al plan de mejoramiento establecido por este Proceso:

Así mismo se actualizó, aprobó y validó los siguientes documentos que se encuentran publicados en el Centro Interactivo

DOCUMENTOS ACTUALIZADOS

PGH - 01 Vinculación de Personal v. 03 pasó a v. 04

PGH-15 Vinculación de Docentes Ocasionales y Horas Cátedra v. 00 pasó a v. 01 paso

PGH - 03 "Inducción, Entrenamiento y Capacitación al Personal Vinculado" pasó a v. 06

PGH-05 "Liquidación de Prestaciones Sociales" pasó a v. 04

PGH-16 "Entrega y Recibo de Cargos" pasó a v. 01

PGH-18 "Planeación y Ejecución del Programa de Bienestar Social".

PGH-11 "Evaluación del Desempeño" y del IGH-21 "Diligenciamiento Formato Evaluación del Desempeño Laboral".

IGH-08 "Liquidación de Cesantías para el Fondo Nacional del Ahorro

IGH -15 "Solicitud de Exención de Matrícula del Personal Afiliado al Sindicato y/o Aportantes"

IGH-19 "Ingreso y Retiro de Trabajadores en el Sistema General de Seguridad Social Integral"

IGH-20 "Diligenciamiento del FGH-49 "Evaluación del Desempeño Laboral

IGH-02 "Requisitos de Vinculación de Personal" v. 04 pasó a v. 05

IGH-01 "Ingreso de Datos al Sistema" v. 02 pasó a v. 03

DOCUMENTOS ELIMINADOS

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

IGH-07 "Liquidación de Prestaciones Sociales" v. 03

IGH-15 "Solicitud de Exención de Matrícula del Personal Afiliado al Sindicato y/o Aportantes".

DOCUMENTOS CREADOS

PGH-17 "Vinculación de Docentes Modalidad Distancia" v.00

IGH-23 "Trámite Horas Adicionales"

FGH-58 "Planificación actividades del Proceso Gestión del Talento Humano" v. 00

FGH-60 "Solicitud aprobación de Carné" v. 00

FGH-62 "Relación Vinculación Tutores Distancia" v. 00

FGH-64 " Solicitud de Horas Adicionales

FORMATOS CREADOS

FGH-60 "Solicitud de Carné"

FGH-18 "Paz y Salvo para Vinculación Cargos Administrativos" pasó a v. 02

FGH-61 "Plan Anual de Bienestar Social".

- **Plan de Bienestar Social:** Se elaboró, aprobó y desarrolló el plan de Bienestar Social con el apoyo del proceso de Bienestar Universitario.
- Se dará continuidad a la evaluación de desempeño de acuerdo al tipo de vinculación.
- La Oficina de Talento Humano ha designado un funcionario con los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), y se tiene proyectado para el II semestre de 2014 adelantar las siguientes actividades:
 - Conformar el COPASO, el Comité de Convivencia Laboral y las Brigadas de Emergencia.
 - Dar a conocer al todo personal la Política de Salud Ocupacional, Reglamento de Higiene y Seguridad Industria y la Política de Alcohol, Drogas y Tabaquismo.
 - Actualizar el Panorama de Factores de Riesgo de las diferentes sedes.
 - Señalización de rutas de evacuación, puntos de encuentro y alarmas.
 - Realizar capacitaciones en temas de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, Prevención de los riesgos psicosociales, Prevención en Trabajo en alturas, entre otras.
 - Divulgación, publicación y entrega de material didáctico de afiches, plegables, folletos, y similares.
 - Publicación Web con información relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas actividades serán desarrolladas bajo la asesoría de la ARL Positiva.

- Se Socializo a los Integrantes del Equipo Operativo MECI, el Componente de Talento Humano, según consta en el FAC-08" Acta de Reunión N°004 del 26 de Agosto de 2015
- 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:**
El plan de desarrollo, se aprobó mediante acuerdo 049 del 31 de agosto de 2012, y el plan de acción fue aprobado el

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

5 de marzo del 2013. Se ejecutaron las acciones, se realiza el respectivo control y seguimiento por parte del Proceso de Planeación Institucional y la evaluación respectiva por parte del Proceso de Control Interno a través de auditorías de verificación

- **Estructura Organizacional:**

Se está realizando revisión por los diferentes estamentos de la Universidad al documento de estructura orgánica, planta de personal y manual de funciones.

- Para realizar y actualizar las tablas de retención documental de la Institución se realizó contrato N°1239 cuyo objeto es "Prestar el servicio de organización documental, construcción y aplicación de tablas de retención documental, activación del sistema de transferencias documentales y aplicación de herramientas de registro y control de documentos"

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 es deficiente, se da continuidad en la prestación del servicio para el logro de los objetivos misionales.

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 para su consulta.
- **Controles**, Establecidos en cada uno de los procedimientos a través de los registros y requisitos exigidos para la prestación de los servicios. 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 dos indicadores (medición de la satisfacción del cliente y quejas, reclamos y sugerencias) 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 este documento el cual se aprobó por parte de la Alta Dirección mediante acto administrativo.
- **Comunicación Pública:**
- Con el apoyo, la asesoría y acompañamiento de la Administración del SIG, se elaboró la documentación

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

correspondiente al proceso de Comunicación y Prensa incluyendo las políticas institucionales al respecto, y se publicó en el Centro Interactivo del SIG para conocimiento de toda la comunidad académico administrativa.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

Avances

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

Se realizan las auditorías contables a las oficinas, Pagaduría y Tesorería, Talento Humano, con el fin de identificar debilidades, estableciendo los respectivos Planes de Mejoramiento, demostrando mejora en los diferentes procesos.

- **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, en la que participan los auditores internos de la institución.

- **PLANES DE MEJORAMIENTO**

Plan de Mejoramiento Institucional. Se realiza el control y seguimiento con la asesoría y acompañamiento de la Representante de la Alta Dirección. Los soportes se encuentran en las actas de reunión en la Administración del Sistema Integrado de Gestión.

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-08 Acta 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.

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

Plan de Mejoramiento resultado de las auditorías Los Planes de Mejoramiento, resultado de las auditorías son monitoreados por la Oficina de Control Interno de Gestión, y se deja evidencia en las Actas de Reunión del proceso de Control Interno.

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. La Universidad de Pamplona, en conjunto con el DAFP realizó capacitación al personal administrativo en el tema relacionado con Gestión Pública.

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.

A la fecha se ha realizado el siguiente avance en la implementación del nuevo modelo de control interno MECI

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINAL	ESTADO
Contenido	Lectura del documento	Administración del SIG	29/09/2014	29/09/2014	Ejecutado
	Apropiación de los Conocimientos	Administración del SIG, Líderes de Proceso y Equipo MECI	29/09/2014	22/10/2014	Ejecutado
	Sensibilización a los Servidores Públicos	Administración del SIG	23/10/2014	23/10/2014	Ejecutado
Diagnóstico	Identificación de los cambios en el Modelo	Administración del SIG, Líderes de Proceso y Equipo MECI	23/10/2014	23/10/2014	Ejecutado
	Diseño del Diagnóstico		23/10/2014	23/10/2014	
	Aplicación del Diagnóstico		23/10/2014	23/10/2014	
	Análisis del Diagnóstico		23/10/2014	23/10/2014	
	Identificación de Puntos Críticos		23/10/2014	23/10/2014	
	Identificación de Victorias Tempranas		23/10/2014	23/10/2014	
Planeación de la Actualización	Identificación de actividades a realizar	Administración del SIG, Equipo MECI	30/10/2014	30/10/2014	Ejecutado
	Identificación de los responsables de ejecución de las actividades	Administración del SIG, Equipo MECI	30/10/2014	30/10/2014	Ejecutado

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: JULIO- OCTUBRE 2015
		Fecha de elaboración: 12 de NOVIEMBRE de 2015

	Definición de fechas de inicio y finales de las actividades	Administración del SIG	30/10/2014	30/10/2014	Ejecutado
--	-------------------------------------------------------------	------------------------	------------	------------	-----------

Recomendaciones

- **SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO:**
 - 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.
 - Aprobar el Manual de Funciones y Competencias
- **SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION:**
 - Mantener la dinámica establecida para el cumplimiento de los requisitos de este subsistema y fortalecer el cumplimiento del mismo.
 -
- **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