

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011		
Jefe Oficina Control de Gestión Universidad del Tolima	LUZ ANGELA CALLE BARRERO	Período evaluado: 12 de julio al 11 de noviembre de 2011
		Fecha de Elaboración: Noviembre 11 de 2011

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO
--

DIFICULTADES:

Aunque se han hecho esfuerzos notorios en el Componente de Administración de Riesgos, aun se presenta debilidad en este componente, razón por la cual las oficinas de Desarrollo Institucional (responsable implementación MECI) y Oficina de Control de Gestión (responsable de la evaluación y el acompañamiento) han diseñado un plan de mejoramiento para fortalecer este componente durante la presente vigencia, buscando darle la sostenibilidad y el grado de madurez que el mismo requiere. Este plan de Mejoramiento abarca todas las unidades académico-administrativas de la Institución.

Así mismo los Códigos de Ética y de Buen Gobierno adoptados mediante Resoluciones Rectorales 01555 y 01554 de 2010, respectivamente, requieren un mayor grado de sensibilización, para aumentar los niveles de apropiación de los mismos a las partes interesadas. A pesar de que se efectúan las evaluaciones de satisfacción del usuario, se nota una falta de seguimiento a los resultados.

En el elemento del desarrollo del talento humano existen limitaciones en la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño aprobado mediante Rectoral No.0809 del 22 de julio de 2010 y en la continuidad de los programas de inducción y reinducción de los servidores públicos de la entidad.

AVANCES:

La Universidad ha logrado consolidar la cultura de la planeación, la cual se encuentra en una etapa de fortalecimiento, porque todas las unidades académico-administrativas reconocen el direccionamiento estratégico y desarrollan sus actividades conforme a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Acción establecido para el efecto, la evaluación permanente del cumplimiento del plan y la verificación del cumplimiento de los indicadores establecidos forman parte de este avance. La plataforma estratégica de la Universidad presenta una mayor visibilización y difusión a través de la página Web, carteleras y plegables.

La identificación de las cadenas de valor de los procesos, el modelo de operación de las unidades académico administrativas se han fortalecido en el marco de la NTCGP 1000:2009, insumos de gran importancia para afianzar la función institucional.

Los esfuerzos realizados en el establecimiento de una nueva propuesta de estructura orgánica a la luz del proyecto educativo institucional y a los nuevos modelos de modernización administrativa.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

DIFICULTADES:

En este componente los elementos de Información y Comunicación requieren del establecimiento del Sistema Integrado de Información, porque en la actualidad la Universidad cuenta con 9 sistemas de información que soportan: los procesos académicos, de comunicación e información vía web, portal corporativo, egresados, comercial integrado (contabilidad, tesorería, presupuesto, almacén, nómina, compras y contratación), archivo y correspondencia, Gestasoft financiero, de información bibliográfica y SNIES, que requieren articularse para que soporte de manera eficaz y

eficiente la gestión institucional.

AVANCES:

En este Subsistema el avance ha sido notorio y sus resultados se evidencian al haberse obtenido la Certificación de Calidad expedida por el ICONTEC el 10 de Abril de 2010. No obstante lo anterior, se continúa trabajando por el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad, en el trabajo permanente de la sostenibilidad del mismo, promoviendo su articulación con la norma NTCGP 1000:2009, en el empeño constante de la búsqueda de la calidad y con miras a lograr la Acreditación Institucional.

Las Oficinas de Autoevaluación y Acreditación, Desarrollo Institucional y Control de Gestión a través del Comité Operativo del macroproceso de Evaluación han trabajado continuamente en el fortalecimiento y estructuralidad del Sistema de Indicadores institucional.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

DIFICULTADES:

Consecuente con el establecimiento de la Resolución Rectoral No.809 de 2010, que establece el Sistema de Evaluación de Desempeño laboral, se espera la elaboración de los planes de mejoramiento a nivel individual, que hasta la fecha no ha sido posible implementar en la Institución, al igual que el mejoramiento de los niveles de seguimiento de los Jefes a los Servidores a su cargo.

AVANCES:

Este subsistema se continua fortaleciendo, a través de la toma de conciencia de la autoevaluación por parte de los servidores públicos, de los planes de mejoramiento y seguimiento a los planes de mejoramiento como resultado de las evaluaciones independientes (auditorias internas y al sistema de control interno) que efectúa la Oficina de Control de Gestión y las auditorias de calidad que se aplican a los procesos y procedimientos.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Como se puede observar, el Sistema de Control Interno, presente un importante grado de solidez, en cada uno de sus subsistemas, componentes y elementos, se debe reconocer que este cambio es cultural en los Servidores públicos y que es una labor permanente la búsqueda de la sostenibilidad y madurez del sistema. Los puntos débiles que se presentan (administración de riesgos, evaluación del desempeño y planes de mejoramiento individual) se han identificado plenamente y se espera que con la ejecución del plan de mejoramiento presentado, lograremos consolidar totalmente el Sistema de Control de Interno. Es importante resaltar el compromiso permanente del nivel directivo de la entidad en el logro de estándares de calidad, del mejoramiento continuo, del fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión (MECI-CALIDAD-SISTEDA), para alcanzar la acreditación institucional.

RECOMENDACIONES

- Lograr una mayor visibilidad institucional, para que a nivel regional y nacional se conozcan los logros y esfuerzos permanentes de la Universidad, en respuesta a las demandas de la sociedad, de la empresa y del Estado.
- Direccionar todos los esfuerzos gerenciales, económicos y técnicos, para la implementación del Sistema Integrado de Información Institucional.
- Fortalecer el mapa de riesgos y los controles asociados.

- Mejoramiento de las políticas de Administración del Talento Humano
- Fortalecer los canales de comunicación con las partes interesadas.