

**SEGUNDO 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 noviembre de 2011 al 11 de marzo de 2012.
		Fecha de Elaboración: Marzo 30 de 2012

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

DIFICULTADES:

Se identifica y comunica la necesidad de dar una mayor publicidad a los Códigos de Ética y de Buen Gobierno, con miras a fortalecer la interiorización de los principios y valores institucionales.

Un elemento que demanda desarrollo y fortalecimiento en forma integral, es el Sistema de Administración del Talento Humano que comprende las etapas relacionadas con el INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO de los funcionarios de la institución. En ese sentido se requiere atender de manera especial lo relacionado con el clima organizacional y los programas de inducción y de reinducción.

En relación con la plataforma estratégica la Universidad del Tolima se encuentra en la fase de construcción de un nuevo plan de desarrollo, que debe definir una política pública estratégica con un alto sentido de institucionalidad, que contenga una reforma académica que permita la agrupación y consolidación de la comunidad alrededor de un proyecto de profunda pertinencia social. De igual forma se debe construir la nueva misión, visión y el proyecto educativo institucional.

Articulado con la reforma académica propuesta para la elaboración del nuevo plan de desarrollo que se encuentra en construcción, se requiere continuar con el estudio y aprobación de la nueva estructura organizacional.

Se requiere conocer los resultados de la ejecución de las metas de la entidad contenidas en el plan de acción 2011, encaminados a medir el grado de avance de la gestión institucional insumo del informe de rendición de cuentas respectivo.

En procura de dar una mayor efectividad al modelo de operación por procesos se requiere efectuar una evaluación a los indicadores que actualmente registran los 17 procesos caracterizados en el mapa de la entidad, para precisar su nivel de pertinencia y coherencia, que permitan medir y mejorar la gestión de la entidad.

AVANCES:

La nueva dirección de la entidad presenta un estilo de dirección que facilita la comprensión de la dinámica universitaria y propende por obtener un alto compromiso de los servidores públicos de la entidad con el reconocimiento y cuidado de lo público, de la comunidad universitaria y el tratamiento a los diferentes grupos de interés con los que se interactúa.

Se presentó la propuesta para aprobación del Consejo Superior Universitario de una Política Laboral Integral que beneficie a tres sectores de la población laboral: el personal administrativo temporal o denominado supernumerario, los profesores de cátedra en las modalidades presencial y a distancia y el personal administrativo de planta, con el fin de fortalecer el elemento del desarrollo del Talento Humano en la institución, a través de los principios de justicia, respeto, igualdad, desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas y proporcionalidad de la remuneración.

En relación con la Administración de Riesgos, se elaboró el plan de mejoramiento para el fortalecimiento de este componente y en su cumplimiento se ha continuado trabajando con las unidades académico-administrativas, en procura de definir y establecer las condiciones institucionales para administrar los riesgos que afectan a los 17 procesos de los niveles estratégicos, misionales, de evaluación y de apoyo.

De igual forma, en cumplimiento del Artículo 73 del Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011, las oficinas de Desarrollo Institucional y Control de Gestión diseñaron conjuntamente, el Mapa de Riesgos Anticorrupción para responder con medidas concretas a establecer una estrategia en este sentido.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

DIFICULTADES:

Respecto de la comunicación informativa es necesario garantizar la difusión de la información de la entidad sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia y transparente a los diferentes grupos de interés, dando cumplimiento a los principios de publicidad y transparencia de la función administrativa.

Se requiere atender lo relacionado con la información secundaria que corresponde al conjunto de datos que se originan y procesan al interior de la entidad, para su aplicación en todos los ámbitos de la organización, de tal manera que garantice la operación, evaluación y mejoramiento de los procesos, reconociéndosele el valor de ser uno de los principales recursos o activos de la entidad.

El sistema de información en lo relacionado con el Software sigue presentando debilidad en su configuración al no encontrarse integrados los programas que soportan los procesos académicos, administrativos y financieros; constituyéndose en una debilidad por la falta de integralidad de la información que debe obtenerse de diferentes fuentes.

AVANCES:

La Universidad cuenta con un manual de operación de fácil consulta para los funcionarios de la entidad, el que junto con los procedimientos establecidos son revisados por los líderes de proceso y sus equipos, para las versiones mejoradas que se requieren en la búsqueda de la eficiencia administrativa.

Con el fin de dar aplicación a lo establecido en la Agenda de Conectividad y Gobierno en Línea, la entidad ha iniciado un proceso de fortalecimiento de la imagen institucional a través de un estudio sobre Imagen Corporativa y Marca en la fase I, requiriéndose su continuidad para interrelacionar y actualizar los elementos de comunicación e información institucional.

El portal Web de la Entidad está siendo rediseñado conforme a los nuevos requerimientos tecnológicos y de ley, estableciéndose un esquema básico para la estandarización de la información que deben presentar las unidades académicas y administrativas.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

DIFICULTADES:

La Universidad a través de instrumentos de medición como el Balanced Scorecard, ha realizado evaluación y seguimiento a la eficacia de la gestión de su plataforma estratégica, representada por los diferentes planes y programas implementados a través del Plan de Acción y Plan de Desarrollo. Igualmente el Boletín Estadístico anual permite revisar los resultados de indicadores del MEN, SPADIES, ECAES, SUE; sin embargo estos instrumentos deben aplicarse en forma

continúa garantizando la evaluación permanente de la gestión institucional.

Los controles preventivos, asociados al mapa de riesgos se deben fortalecer en la medida que dicho mapa se consolide y abarque integralmente todos los procesos del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad.

Es necesario apropiarse la cultura del análisis y seguimiento continuo de los indicadores, como también a los planes de mejoramiento, por cada uno de los líderes de proceso.

El Sistema de Gestión de Calidad tiene definidos procedimientos transversales de carácter obligatorio establecidos por norma, que deben fortalecerse en su aplicación para lograr el mantenimiento y mejora continua del sistema.

Los Planes de mejoramiento individual siguen siendo un propósito que debe concretarse en la medida que se consolide e implemente el sistema de evaluación del desempeño establecido mediante Resolución Rectoral N. 809 de 2010.

AVANCES:

La revisión y ajuste de los procedimientos de auditorías tanto internas como de calidad en versiones mejoradas, ha permitido avanzar hacia la consolidación de planes de mejoramiento que se espera reflejen un impacto efectivo en el mejoramiento de los resultados a nivel institucional.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Para la vigencia de 2011 El puntaje obtenido de MECI es de 94,2%, según la valoración del DAFP, que refleja un importante grado de solidez del Sistema de Control Interno; sin embargo es importante reiterar la necesidad un desarrollo efectivo del sistema de administración del talento humano y de la aplicación de planes de mejoramiento individual, como también el mantenimiento de políticas que continúen consolidando el mantenimiento y madurez del sistema.

RECOMENDACIONES

- Construir un plan de desarrollo que posicione a la Universidad como un ente universitario autónomo de profunda pertinencia social, que dé respuestas a las demandas de la sociedad a nivel local, regional y nacional y con proyección internacional.
- El desarrollo efectivo del sistema de Administración del Talento Humano (ingreso – permanencia – retiro)
- Direccionar esfuerzos gerenciales, económicos y técnicos para la implementación del Sistema Integrado de Información Institucional.
- Caracterizar las partes interesadas y fortalecer los canales de comunicación con las mismas.
- Continuar en el fortalecimiento del mapa de riesgos institucional y de riesgos anticorrupción.