

**TERCER 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 marzo de 2012 al 11 de julio de 2012.
		Fecha de Elaboración: julio 9 de 2012

**SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

**DIFICULTADES:**

La nueva emisión de los Códigos de Ética y de Buen Gobierno, que fueron entregados a diferentes integrantes de la comunidad universitaria, requiere de actos y mensajes que permitan una efectiva apropiación de los mismos por la comunidad.

El Sistema de Administración del Talento Humano elemento dinamizador del Sistema de Gestión Integral de la entidad, debe ser aplicado en sus fases de Ingreso – Permanencia y Retiro en forma integral en la Entidad, articulado con la Política Laboral presentada por la Dirección de la Universidad y aprobada por el Consejo Superior Universitario en el mes de Abril del presente año, con el fin de generar la capacidad en el Talento Humano para desarrollar los resultados los resultados misionales esperados, promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades para el desempeño de sus cargos.

Como se registro en el informe anterior, se encuentra aun por concluir el Plan de Desarrollo que permita la agrupación y consolidación de la comunidad universitaria alrededor de un proyecto de profunda pertinencia social. Así mismo se requiere construir la nueva misión, visión y el proyecto educativo institucional, elementos de la plataforma estratégica institucional.

Se requiere actualizar el normograma de la entidad, tanto de las normas externas como las internas, que soportan legalmente la función de la entidad y la ejecución de los procedimientos.

Acorde con la Política Laboral aprobada por el Consejo Superior se requiere la actualización de la Estructura Organizacional, que contenga las estructuras académicas cuya fortaleza desde lo misional, permitan el cumplimiento de las funciones misionales establecidas por la Constitución y la Ley y atender de manera eficiente los programas de educación superior de pregrado y postgrado de las modalidades presencial y a distancia que ofrece la Universidad.

**AVANCES:**

Se mantiene constante el Estilo de Dirección de la nueva dirección de la entidad, 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 interactúa.

Fue aprobada por el Consejo Superior Universitario la Política Laboral Integral que beneficiará 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, estableciendo condiciones justas para el Talento Humano en la institución, al aplicar principios de justicia, respeto, igualdad, desarrollo del trabajo en condiciones dignas y proporcionalidad de la remuneración.

Las nuevas directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública fueron tenidas en cuenta en el plan de mejoramiento de Administración de Riesgos, aplicado a todas las unidades académico-administrativas, estableciendo las condiciones institucionales que permitan prevenir la ocurrencia del riesgo o evaluar el impacto de la ocurrencia de los mismos si llegaren a materializarse en los 17 procesos de los niveles estratégicos, misionales, de evaluación y de apoyo, del Mapa de Procesos de la Universidad.

## **SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION**

### **DIFICULTADES:**

Se requiere revisar y actualizar el sistema de indicadores de la entidad, para determinar la situación y las tendencias de cambio generadas en la Institución, tanto de los procesos, como de los proyectos, planes y programas que hacen parte del sistema de información, para facilitar la toma de decisiones

Así mismo se requiere el fortalecimiento de la atención al usuario, dando cumplimiento al artículo 76 de la Ley Estatuto Anticorrupción, con la creación de una oficina que integre la atención a los ciudadanos, la atención de las quejas y reclamos y visibilice la gestión institucional entregando información oportuna de los eventos y acontecimientos de carácter académico y administrativo institucionales.

Se sigue evidenciando la falta de configuración del sistema de información que integre los programas que soportan los procesos académicos, administrativos y financieros de la Universidad, constituyéndose una gran debilidad la falta de integralidad de la información que debe obtenerse de diferentes fuentes.

### **AVANCES:**

Se continúa fortaleciendo el Sistema de Gestión de Calidad, a través de las revisiones y actualizaciones de las versiones de procesos y procedimientos por parte de los Líderes de Proceso y sus equipos, que se evidencia en el informe entregado por la Firma certificadora ICONTEC, en el informe presentado resultado de la visita realizado en el mes de mayo a la entidad.

Se continua trabajando en la aplicación de los requerimientos establecidos en la Agenda de Conectividad y Gobierno en Línea, del rediseño del portal Web de la Entidad 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.,

El desarrollo de los elementos de comunicación e información en la entidad están siendo organizados desde la Dirección de la Universidad, considerando los mecanismos, métodos, recursos e instrumentos que permitan garantizar la divulgación y circulación amplia y focalizada de la información y de su sentido hacia los diferentes grupos de interés. Se resalta la aplicación y apropiación de las mediaciones tecnológicas que se tienen, para establecer canales de comunicación directos con diferentes sectores de la comunidad académica.

## **SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION**

### **DIFICULTADES:**

Se requiere el seguimiento continuo a las herramientas de medición y evaluación de la gestión universitaria como el Balanced Scorecard, aplicada a los diferentes planes y programas implementados en el Plan de Acción 2012. Así como también al fortalecimiento del seguimiento a las estadísticas que periódicamente se reportan, revisando los resultados de indicadores del MEN, SPADIES, ECAES, SUE; sin embargo estos instrumentos deben aplicarse en forma continua garantizando la evaluación permanente de la gestión institucional.

La revisión de los controles establecidos en los procedimientos y que se encuentran asociados al mapa de riesgos, se debe aplicar permanentemente para continuar con la política de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad. Los procedimientos transversales de carácter obligatorio establecidos por norma, 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:**

El informe de la auditoria de seguimiento realizada por el ICONTEC en el mes de mayo, permite establecer el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad y el cumplimiento del compromiso asumido por los Lideres de los procesos y sus correspondientes equipos, teniendo en cuenta que esta labor es permanente, deben continuar con el compromiso asumido en los planes de mejoramiento presentados como resultado de la citada auditoria.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Se resalta la importancia de la implementación de la Política Laboral aprobada por el Consejo Superior, al igual que la necesidad del 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 en todos y cada uno de los elementos del MECI.

## **RECOMENDACIONES**

- Continuar con la construcción del Plan de Desarrollo que posicione a la Universidad como un ente universitario autónomo de profunda pertinencia e inclusión social, que dé respuestas a las demandas de la sociedad a nivel local, regional y nacional y con proyección internacional.
- Desarrollar de manera efectiva el sistema de Administración del Talento Humano (ingreso – permanencia – retiro), articulado con la Política Laboral Integral.
- Direccionar esfuerzos gerenciales, económicos y técnicos para la implementación del Sistema Integrado de Información Institucional.

- Establecer una oficina de atención al usuario que permita atender con calidad a la comunidad universitaria, una eficiente atención a las peticiones, quejas y reclamos y visibilizar la gestión institucional, fortaleciendo los canales de comunicación internos y externos.
- Aplicar la metodología establecida para el desarrollo del Mapa de Riesgos Institucional y de Riesgos Anticorrupción.