



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
DESPACHO DEL RECTOR
OFICINA DE CONTROL DE GESTION

**VIGENCIA 2015 – INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO -
LEY 1474 DE 2011**

**Jefe Oficina
Control de
Gestión
Universidad del
Tolima**

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL
RUBIO**

**Período evaluado: 13 de marzo de 2015 al
12 de julio de 2015**

Fecha de elaboración: 9 de julio / 2015

1. Módulo de Planeación y Gestión

Dificultades

- Desconocimiento y apropiación de la cultura organizacional, asociado al proceso de Gestión del Talento Humano y los procedimientos de Inducción y Reinducción en los cargos; los cuales no han correspondido a un propósito sistemático e inciden en la falta de apropiación y desconocimiento de los deberes de los servidores públicos frente a sus funciones y frente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Instrumentos relevantes para el desarrollo organizacional, como la medición del clima laboral, no son un propósito sistemático, cuyos resultados favorezcan el fortalecimiento de la cultura organizacional y el mejoramiento de la gestión del talento humano.
- Debilidad en la implementación de políticas que favorezcan la apropiación y actualización de los códigos de ética y de buen gobierno, como estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.
- La apropiación y operativización del plan de manejo de los riesgos con el consiguiente seguimiento, orientado por los líderes de proceso, de tal forma que permita un manejo efectivo de controles y de las acciones preventivas por proceso.
- Se evidencian procesos y procedimientos que no han sido documentados e integrados al Sistema de Gestión de la Calidad, lo que dificulta su control, seguimiento y por tanto su mejoramiento.
- Es una dificultad el establecimiento de una política general de administración de riesgos, su divulgación y apropiación.

Avances



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
DESPACHO DEL RECTOR
OFICINA DE CONTROL DE GESTION

- Fortalecimiento de los planes de formación y capacitación formulados de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.
- Los planes de inducción y de reintegración del personal administrativo iniciados en el semestre A de 2015 permiten la integración del personal a la institución y a su puesto de trabajo; logrando funcionarios con sentido de pertenencia cuyos objetivos personales- laborales se alineen con la plataforma estratégica de la Universidad.
- El plan de desarrollo de la Universidad es un instrumento que ha sido socializado y apropiado por los funcionarios, logrando claridad sobre metas, proyectos y programas que desarrolla la institución.
- La consolidación de un mapa institucional de manejo de los riesgos, incluido el riesgo de corrupción, que facilita la apropiación de una cultura de la prevención.

2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

- La autoevaluación, como herramienta complementaria del autocontrol, entendido como la capacidad que tiene cada servidor público para detectar las desviaciones y su trabajo y realizar los correctivos necesarios, es una dificultad que interfiere la mejora continua.
- La toma de decisiones a partir de los resultados y el seguimiento de instrumentos que permiten una mejor relación con los usuarios como las encuestas de satisfacción, los resultados del análisis de PQRs, resultados de la evaluación de rendición de cuentas, los resultados del servicio no conforme, son una dificultad restringe el aporte a los procesos de mejoramiento continuo.
- La apropiación de una cultura de medición de la gestión a través de los indicadores para establecer las medidas correctivas que garanticen la sostenibilidad de la función misional y el cumplimiento de los objetivos institucionales, se evidencia como un factor que se debe mejorar

Avances

- El cumplimiento de instrumentos de medición y autoevaluación como las auditorías internas, los informes ejecutivos y avances cuatrimestrales del MECI, la encuesta de calidad DAFP, El informe ejecutivo anual de Control interno contable, el Índice de Transparencia, el seguimiento al cumplimiento de los indicadores del Plan de Acción y de los procesos, los seguimientos e informes de ley, permiten aplicar el proceso de autoevaluación de manera correcta para el mejoramiento continuo.
- La sujeción a las fechas establecidas por el Gobierno Nacional para remitir informes de ley y seguimientos, que evitan sanciones de los organismos de control.



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
DESPACHO DEL RECTOR
OFICINA DE CONTROL DE GESTION

- El interés e involucramiento de la alta dirección en conocer y hacer parte de los procedimientos de autoevaluación, como el índice de transparencia y la autoevaluación académica, fortalece la institucionalidad de estos procesos.

2. Eje Transversal Información y Comunicación

Dificultades

- Falencias en la caracterización y el diseño de instrumentos que permitan conocer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, lo que dificulta una relación transparente basada en la confianza y el conocimiento mutuo.
- Debilidad en la definición de una estrategia y mecanismos efectivos para la racionalización de trámites, orientados a la mejora del servicio y atención al ciudadano.
- Se deben fortalecer instrumentos de socialización de políticas establecidas al interior de la universidad; igualmente la implementación y socialización de un plan de comunicaciones que permita optimizar la interacción de las partes interesadas con la dirección institucional.
- Es una debilidad la identificación e implementación de los métodos, políticas e instrumentos que permiten una efectiva relación cotidiana con el ciudadano y los grupos de interés, haciendo visible la gestión pública y posicionando la imagen corporativa institucional.
- Debilidad en la consolidación de un sistema de información integrado con respecto a las Tecnologías, Procedimientos, controles y responsables que dé respuesta oportuna a las demandas de información institucional, que haga confiable la ejecución de las operaciones internas y permita el apoyo en la toma de decisiones.
- Se percibe como débil, la implementación de mecanismos que permitan recolectar información requerida para evaluar la percepción externa de la gestión institucional, con el fin de establecer acciones que posibiliten mejorar la relación con los usuarios.

Avances

- Manejo organizado y sistematizado de la correspondencia.
- La institución tiene a disposición de los usuarios variados medios de acceso a la información como la página web, carteleras, periódico oficial, buzones, chat interno, foros y otros que facilitan la comunicación con las partes interesadas.
- La consolidación del Sistema de gestión de calidad permite consultar en la página web documentos y formatos que son importantes para el funcionamiento y gestión de la entidad.



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
DESPACHO DEL RECTOR
OFICINA DE CONTROL DE GESTION

Estado general del Sistema de Control Interno

Existe una cultura de la planeación consolidada a partir de un plan de desarrollo construido participativamente, y otros instrumentos como el PEI, los PEPs, los planes de acción que permiten un trasegar claro, organizado y legítimo.

La existencia de unidades como la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, y el cumplimiento de un paquete planes e incentivos legitimados, que benefician a todos los funcionarios, dan cuenta de la importancia del Desarrollo del Talento Humano.

Siguen siendo debilidades la existencia e implementación de un sistema de información y comunicación eficiente, la consolidación de planes de mejoramiento institucional que tengan como base los planes de mejoramiento individual y el fortalecimiento de algunos mecanismos de relación con el ciudadano como la racionalización de trámites, la habilitación de instrumentos de participación y la caracterización de partes interesadas.

Recomendaciones

- Ajustar la estructura formal acorde con la dinámica y las necesidades actuales de la Universidad.
- Ajustar, socializar y apropiar los códigos de Ética y de Buen Gobierno, que como compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente de cara a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad universitaria.
- Revisar, ajustar y actualizar el normograma institucional, de manera que sirva de guía a los miembros de la Institución en la aplicación de aquellas normas que debe cumplir y/o hacer cumplir de acuerdo con su competencia, intentando evitar duplicidad de funciones y procurando que su organización y accesibilidad permita consultarlas, estudiarlas y promoverlas de manera efectiva.
- Implementar y fortalecer las políticas de Administración del Talento Humano en cuanto a mejoramiento individual.
- Dirigir esfuerzos hacia la estructuración efectiva de un eficiente Sistema de Información Institucional (Tecnologías- procedimientos-controles-responsables) que dé respuesta oportuna a las demandas de información de la institución, que haga confiable la ejecución de las operaciones internas y permita el apoyo en la toma de decisiones.
- Desarrollar e implementar un plan de comunicaciones que permita optimizar la interacción entre la comunidad universitaria y de ésta con de ésta con su entorno social.
- Robustecer los mecanismos de medición encaminados a obtener información de la percepción externa de la gestión institucional.



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
DESPACHO DEL RECTOR
OFICINA DE CONTROL DE GESTION

- Establecer los mecanismos e instrumentos necesarios para medir el impacto de las acciones de mejora en la gestión de los procesos.
- Fortalecer la práctica de la autoevaluación con base en datos reales, que faciliten la oportuna toma de decisiones, la implementación de acciones correctivas y preventivas y el mejoramiento continuo.