



Universidad
del Cauca

Oficina Asesora de Control Interno

| PRIMER INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO UNIVERSIDAD DEL CAUCA LEY 1474 DEL 2011 | | |
|---|------------------------------|--|
| Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno | Lucía Amparo Guzmán Valencia | Período Evaluado: enero a noviembre del 2011 |
| | | Fecha: 12 de noviembre del 2011 |
| Subsistema de Control Estratégico | | |
| Avances | | |
| <p>En cuanto al Sistema de Control Interno, la Universidad ha establecido formalmente en su Subsistema de Control Estratégico los diferentes componentes y elementos, por lo que cuenta en la actualidad con:</p> <p>La determinación de los lineamientos de una Ética, basados en principios y valores orientadores del Universitario.</p> <p>Plan Institucional de Capacitación, de Inducción, de Incentivos y de Estímulos laborales, y esquemas específico de selección para los empleos de la Planta de Personal de libre nombramiento y remoción, especialmente los de carácter académico administrativos de nivel directivo.</p> <p>La Institución ha venido trabajando en actividades de capacitación, inducción, y a través de programas, sobre la sensibilización del personal docente y administrativo acerca de la Ética y su reflejo en el buen trato laboral, alrededor de lo cual se han adelantado campañas.</p> <p>De igual manera ha promovido a través de la Rectoría y su Oficina Asesora de Control Interno, jornadas pedagógicas que han incluido un acercamiento de Órganos de Control líderes en el tema: Procuraduría y Contraloría, en actividades de sensibilización a los servidores directivos sobre la ética pública, a propósito del Estatuto Anticorrupción o Ley 1474 del 2011.</p> <p>Caracterizando el estilo de dirección están definidas las políticas de Dirección fundamentadas en: la planeación, participación, búsqueda permanente de la excelencia, la proyección a la comunidad, el bienestar institucional, y los principios y valores éticos.</p> <p>Teniendo como referencia el Plan Prospectivo 2012 y el PEI se formuló el Plan de</p> | | |

Desarrollo Institucional con vigencia hasta el 2012, y se comunicó su estrategia a través del Mapa Estratégico, además se cuenta con Planes de Acción con vigencia anual que se encuentran en ejecución.

Adoptando el modelo de operación, la Universidad tiene una Estructura Organizacional que delimita los niveles y responsabilidades de los cargos, las funciones y competencias de los mismos, un Mapa de Procesos que representa y categoriza la existencia de procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y sus interacciones.

Frente a la Administración de Riesgos se ha formulado un Mapa de Riesgos y se han estipulado las políticas de manejo.

Dificultades

El componente de la Administración del Riesgo no ha logrado avances significativos por la escasa apropiación de la metodología para la gestión de los riesgos. Por otra parte la automatización no ha contribuido a la interactividad y seguimiento permanentes que los riesgos y sus controles exigen en el día a día en su manejo.

En cuanto al desarrollo del Talento Humano aún persisten los inconvenientes propios de no contar con un Sistema de Carrera Administrativa que proporcione estabilidad al manejo técnico del Talento Humano, en garantía de su desarrollo integral y de la eficiencia de la Administración.

Los mecanismos de socialización y sensibilización sobre la Estrategia Universitaria y su materialización a través de los planes de acción, no han logrado un compromiso de todos los universitarios para su desarrollo.

El Modelo de Operación por procesos se encuentra adoptado, pero aún su operación obedece al esquema funcional tradicional.

Acciones de Mejora

Se han emprendido jornadas de capacitación dirigida a los líderes de procesos, con el fin de lograr la adecuación del componente de Administración del Riesgo

Con el fin de adecuarlos a las dinámicas institucionales, y ante la conveniencia en su armonización, el Modelo de Operación se encuentra en fase de revisión, y con ello la Estructura Organizacional y el Mapa de Procesos.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

En el Sistema de Control Interno, la Universidad ha establecido formalmente en su Subsistema de Control de Gestión los diferentes componentes y elementos, por lo que:

Ha caracterizado sus procesos, documentado sus procedimientos con puntos de control, y ha determinado las Políticas de Operación, todos contenidos en el Manual regulador de las Operaciones, y el Manual de Procedimientos, cuya adopción vigente se encuentra en la Resolución R-218 del 2011. De igual manera ha establecido los indicadores a sus procesos.

La Universidad ha reglamentado el procedimiento de Peticiones, Quejas y Reclamos, y dispone del sitio web para el efecto.

En sistemas de información, la Universidad cuenta con diversos medios, y herramientas tecnológicas de información y comunicación. Se cuenta con un Manual que orienta la Gestión Documental en la Institución.

Dificultades

Las evaluaciones realizadas por la Oficina Asesora de Control Interno, han dado cuenta de la necesidad de revisar la documentación de los procedimientos, para lograr su integración y alineación con los objetivos estratégicos; replantear puntos de control de manera que sean efectivos a su ejecución.

La Universidad cuenta con un gran número de indicadores propios, agregados a los que impone el SUE, lo cual ha abocado a su revisión y agrupamiento, de manera que se constituyan en instrumentos efectivos de medición. La misma circunstancia no ha posibilitado evaluar el desempeño de los mismos, en cuanto a efectividad en el control de los factores críticos de la gestión y de los procesos universitarios.

La información de las Peticiones, Quejas y Reclamos requiere una mejor organización y sistematización, en aprovechamiento como insumo primordial en la toma de decisiones por la Dirección hacia la mejora.

La integración de los sistemas de información ha sido muy gradual y aún está por concluir; su dificultad ha radicado en la dispersión de aplicativos de apoyo a los procesos administrativos y académicos.

No se cuenta con automatización del control a la Gestión, que facilite el monitoreo y seguimiento a la Estrategia, a los planes de acción, planes de mejoramiento, mapas de riesgo y a sus acciones de manejo.

Acciones de Mejora

Se realiza una capacitación en materia de Riesgos que pretende lograr la redefinición del Componente.

Con miras a las revisiones y ajustes al Sistema de indicadores, se adelantan actualmente actividades de capacitación a los líderes de procesos.

Los Sistemas de Información académicos y administrativos están siendo objeto de integración, y de actualización a nuevas versiones.

La Universidad cuenta con el acompañamiento del Ministerio de Educación en la mejora del Índice de Transparencia Nacional, logrando mejorar en el año 2010 en 7.85 puntos el puntaje en la percepción respecto del año inmediatamente anterior, con lo que se pasó de Riesgo Alto a Riesgo Medio.

La Universidad llevó a cabo la Primera Audiencia de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, bajo la metodología propuesta por el DAFP.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

La Oficina Asesora de Control Interno ha llevado a cabo su plan de trabajo previsto para el 2011, acorde con los roles que le corresponden legalmente, el cual involucra el plan de Auditorías a la gestión y a los procesos. Y realiza la evaluación independiente al Sistema, conforme a la metodología DAFP.

La OACI impulsó la implementación de la metodología del CMI al Plan Estratégico 2010-2012.

Se han programado y realizado jornadas pedagógicas dirigidas a la Dirección Universitaria y a los líderes de proceso, con fines de fomento de la Cultura del Autocontrol, involucrando actividades de capacitación en temas relativos al Sistema de Control Interno, Sistema de Control Interno Contable, Estatuto Anticorrupción y procesos contractuales, involucrando a los Organismos de Control Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República.

La OACI diseñó la herramienta de la Autovaloración del Control siguiendo la

nueva guía metodología del DAFP, la cual se espera en un plazo inmediato establecer, implementar y desarrollar de una manera suficiente, en fortalecimiento de la cultura del autocontrol, de los controles a la gestión y del Sistema de Control Interno.

De otra parte la Universidad lleva a cabo un ciclo de auditorías internas.

La Universidad ha establecido su Plan Institucional de Mejoramiento, el cual comprende el suscrito con la CGR, el que se deriva de la evaluación a los procesos y el que se lleva a cabo para ITN, con seguimiento periódico por la OACI.

Dificultades

La Universidad no cuenta con herramientas tecnológicas de apoyo a la Gestión del Control, lo cual dificulta su monitoreo y evaluación.

Los planes de mejoramiento individual no alcanzan un nivel adecuado de desarrollo.

El nivel de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento y de efectividad de sus acciones mejoradoras no es satisfactorio.

No se contó con el compromiso de los diversos actores institucionales, para la consolidación de la metodología del CMI, diseñada como herramienta de Control Estratégico.

Acciones de Mejora

La OACI ha aumentado la frecuencia de los seguimientos a los planes de mejoramiento, y a los planes de acción, y ha adelantado actividades de capacitación, como parte del acompañamiento a la formulación de dichos planes, en el presente año.


De igual manera la OACI realizó durante el presente año análisis estadísticos acerca de los resultados del seguimiento a los planes de mejoramiento, los cuales han sido debidamente socializados con la Dirección Universitaria y entre los responsables de las acciones mejoradoras.

Estado General del Sistema de Control Interno

Con lo dicho, puede determinarse que en nuestra Institución el Sistema de Control Interno no ha alcanzado el nivel de desarrollo y de desempeño esperado.

| Recomendaciones |
|-----------------|
|-----------------|

| |
|---|
| <p>Es necesario emprender acciones de respuesta a las dificultades que se encuentran y no han permitido su progreso ideal, e impulsarlas sobre la base del establecimiento de políticas que comprometan a asumir el Sistema de Control Interno a partir de la conciencia sobre su importancia para en el desarrollo institucional y el mejoramiento continuo.</p> |
|---|



Lucía Amparo Guzmán Valencia
Jefe Oficina Asesora de Control Interno