

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	ANGÉLICA MARÍA PÁRAMO GUALTEROS	Período evaluado: Julio – Octubre 2015
		Fecha de elaboración: Noviembre 10 de 2015

En cumplimiento del artículo 9° de la ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada, presenta el informe pormenorizado del estado de control interno de la institución, correspondiente al período comprendido entre julio y octubre de 2015, para los módulos de control de la planeación y gestión, de evaluación y seguimiento y del eje transversal información y comunicación.

1. MÓDULO DE CONTROL DE LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

La Universidad Militar Nueva Granada en su concepción filosófica y como referentes contextuales de su misión institucional, ha adoptado principios, valores y códigos éticos, plasmados en su Proyecto Educativo Institucional y que son reconocidos por la comunidad neogranadina. El código de ética moral, el código del docente neogranadino y el código de honor del estudiante neogranadino, así como, la declaración de principios, constituyen algunos de los referentes que propician un comportamiento ético por parte de los integrantes de la comunidad neogranadina.

Se reitera la necesidad de desarrollar estrategias entre la comunidad neogranadina de divulgación y socialización permanente de los principios, valores y códigos éticos de la institución, así como la actualización de los actos administrativos que los adoptan.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

- Proceso de inducción y reinducción de funcionarios:

El pasado 28 de octubre se realizó la jornada de inducción y reinducción a los funcionarios que fueron vinculados a la Universidad durante la vigencia 2015. Se contó con la asistencia y participación de 54 colaboradores.

- Plan Institucional de Formación y Capacitación

El Plan de Desarrollo Institucional contempla en su proyecto de inversión: Cualificación y desarrollo profesional: docentes y administrativos, actividades de educación formal y educación para el trabajo y desarrollo humano para empleados de carrera administrativa,

de libre nombramiento y remoción y para los empleados públicos de carrera docente de tiempo completo y medio tiempo.

A través de las resoluciones 4378 de 2014 y 238 de 2015, se establecieron cupos para educación formal discriminados así: 7 cupos para educación formal, para empleados públicos de carrera docente de tiempo completo y medio tiempo (5 cupos para doctorado y dos cupos para maestría) y 15 cupos para educación formal para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción para la vigencia 2015, respectivamente.

Paralelamente, con la Resolución 4379 de 2014 se aprobó el plan de capacitación de la educación para el trabajo y desarrollo humano y las competencias de los empleados públicos y trabajadores oficiales en la vigencia 2015, con una apropiación inicial de \$795.000.000., en donde los funcionarios de los distintos programas presenciales y a distancia y del área administrativa de la institución, se han capacitado en los ejes de gestión académica y de investigación, gestión administrativa, cultura organizacional, sistemas de gestión e internacionalización.

El plan se encuentra consignado en el banco de proyectos de la Oficina Asesora de Planeación y es sujeto de seguimiento presupuestal y de las metas propuestas (seguimiento cualitativo), a través de indicadores de gestión y cumplimiento.

En concordancia, la Universidad ha apoyado 251 procesos de capacitación durante el 2015, en educación para el trabajo y desarrollo humano a funcionarios administrativos, en los ejes de gestión académica y de investigación, gestión administrativa, cultura organizacional, sistemas de gestión e internacionalización. Así mismo, con relación a la capacitación formal, a la fecha se encuentran en proceso de capacitación formal (especialización, maestría y doctorado), 45 docentes y 40 administrativos.

- Programa de bienestar y plan de incentivos

A través del proyecto de inversión: Gestión Cultural y del Bienestar Institucional, la UMNG garantiza los recursos para la ejecución de actividades encaminadas a propender por la mejora de la calidad de vida laboral y el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos. Con la aprobación de la Resolución 3951 de 2014, se dio aprobación al plan de bienestar social de la Universidad Militar Nueva Granada, con un presupuesto inicial de \$1.204.000.000 para la realización de 14 actividades culturales, recreativas, deportivas, vacacionales, de salud y de incentivos, entre otras. Durante el tercer trimestre del año se ejecutaron las actividades relacionadas con la celebración del día del administrativo, segunda celebración de cumpleaños institucional y el día de los niños, así como las relacionadas con la actividad vacacional de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Para el caso particular del plan de incentivos, se da un reconocimiento y condecoración a personal administrativo y docente por cumplimiento de tiempo de servicio y por mérito en fechas especiales como el día del administrativo. En esta oportunidad, se contó con la participación de 480 funcionarios que fueron homenajeados en su día; se entregaron 12

condecoraciones por años de servicio, así como cuatro planes vacacionales en el Hotel Almirante, cuatro en el Hotel Kualamaná y 10 cabañas en el club de Cafam.

Para el 2016, se tiene programada la celebración del día de la secretaria, el día del docente, los cumpleaños institucionales, el día del administrativo, la fiesta de los niños y la celebración de fin de año.

- Sistema de evaluación del desempeño

La División de Gestión de Talento Humano cuenta con los siguientes formatos de evaluación de desempeño para consulta y utilización, en la intranet de la Universidad: A1 (Nivel asesor, ejecutivo y profesional con personal a cargo), B1 (Nivel asesor, ejecutivo y profesional sin personal a cargo) y D1 (Nivel técnico y asistencial sin personal a cargo), cada uno de ellos contiene los instructivos para su diligenciamiento tanto para la concertación de objetivos como para la evaluación de los mismos.

El procedimiento se encuentra documentado en el manual de procesos y procedimientos y reglamentado a través del Acuerdo 02 de 2012.

En concordancia, la División de Gestión del Talento Humano, ha sido reiterativa en la necesidad de tramitar oportunamente por parte tanto de evaluadores como evaluados, las respectivas evaluaciones de desempeño, y para el mes de octubre, se realizó el proceso de evaluación de todos los funcionarios inscritos en la carrera administrativa.

1.2 Componente Direccionamiento estratégico

1.2.1 Planes, programas y proyectos

La Universidad Militar Nueva Granada se encuentra ejecutando la segunda fase del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, plan que se encuentra debidamente documentado y sistematizado a través del aplicativo UNIVEX IV y cuenta con una estructura desagregada en objetivos, megaproyectos, proyectos, actividades, tareas, presupuesto, productos, indicadores y metas. El aplicativo tiene como novedad para el 2015, el desarrollo del módulo de seguimiento a la ejecución, acorde con lo descrito en la guía metodológica de planeación, la cual fue actualizada para la vigencia 2014.

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Desarrollo Institucional para la vigencia 2015 se encuentra conformado por 5 objetivos institucionales, 10 megaproyectos y 19 proyectos en ejecución, y a corte 30 de septiembre, el Plan de Inversión contó con una apropiación presupuestal definitiva por \$ 65.106.522.139 millones y una ejecución del 48 %.

El plan de funcionamiento hace parte del mismo aplicativo UNIVEX IV y presenta una estructura análoga a la del plan de inversión.

Por otro lado, es importante mencionar que debido al cambio rectoral, ocurrido en el pasado mes de agosto, los documentos institucionales, se encuentran en proceso de actualización y proyección:

- ✓ Plataforma estratégica institucional
- ✓ Proyecto educativo institucional
- ✓ Proyecto institucional
- ✓ Plan rectoral
- ✓ Plan de desarrollo institucional 2009-2019

1.2.2 Modelo de operación por procesos

En el marco del sistema de gestión de calidad y con el acompañamiento permanente de la División de Gestión de Calidad, se recibió la visita de recertificación por parte del ICONTEC, siendo auditados los procesos de Planeación Estratégica, Planificación y Revisión al Sistema de Gestión de Calidad, Comunicaciones y Publicaciones, Gestión Financiera, Gestión Jurídica, Investigación e Innovación, Proyección Social, Seguridad Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, Gestión de Cooperación Institucional, Gestión Académica, Gestión del Talento Humano, Gestión NTIC's. Gestión Administrativa, Admisiones y Registro, Seguimiento de Egresados, Gestión de Recursos Educativos, Bienestar Universitario, Gestión de Calidad y Evaluación por las Directivas.

Como resultado de la visita, fue recertificado el Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad. Actualmente, la División de Gestión de Calidad, se encuentra en proceso de preparación del plan de mejoramiento producto del informe emitido por el ente certificador, para dar solución a las correspondientes oportunidades de mejora evidenciadas en los procesos auditados.

Por otro lado, se culminó satisfactoriamente el Plan de Auditorías Internas de Calidad programado para la vigencia 2015, con la realización de las 66 auditorías programadas.

Así mismo, se realizó la reunión de revisión por directivas correspondiente al primer semestre de 2015.

1.2.3 Estructura organizacional

Con la expedición de las resoluciones 2997, 2998 y 2999 del 30 de octubre, se dio apertura formal a los concursos de méritos a nivel nacional, para proveer diversos cargos de carrera administrativa en la Universidad Militar Nueva Granada. Así mismo, se expidieron las resoluciones 3000, 3002 y 3001 del 30 de octubre de 2015, con el objetivo de reglamentar y dar inicio al concurso de méritos, promoción y ascenso, los funcionarios inscritos en carrera administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La Universidad propende por evitar las consecuencias negativas que ocasiona la materialización de los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos, proyectos y programas, el desarrollo de las actividades misionales y el entorpecimiento de las labores de apoyo a la gestión; a través de la gestión del riesgo y la juiciosa aplicación de la metodología de identificación, análisis y valoración, se ha podido contar con una estructura estable de administración de riesgos institucional.

La Oficina Asesora de Planeación realizó una revisión de la gestión del riesgo institucional e implementó una nueva metodología basada en la norma técnica colombiana NTC-ISO 31000, dicha metodología de riesgos contempla el proceso para gestión del riesgo, que se esquematiza a través de una matriz que determina el contexto interno y externo, la identificación, análisis y evaluación del riesgo, el control. La metodología implementada trae como novedad, la identificación de los riesgos asociados a un enfoque de gestión socialmente responsable así como la identificación de las partes interesadas en los contextos.

La socialización de la metodología de riesgo se realizó durante septiembre y octubre de 2015, a los responsables técnicos y de proceso para el diligenciamiento de la matriz de riesgos de proceso, insumo para la elaboración del mapa de riesgos de procesos institucional.

Considera la Oficina de Control Interno de Gestión, necesaria la verificación de las políticas de riesgos, con base en la nueva metodología y la realización de una evaluación por parte de ésta de valoración de los riesgos y la efectividad de los controles.

2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

En el marco del proceso de autoevaluación y acreditación institucional que realiza la Universidad Militar Nueva Granada, se recibió en el mes de julio, por parte del Ministerio de Educación Nacional, el certificado de Acreditación Institucional por seis años para la Universidad Militar Nueva Granada, reconocimiento que destaca la labor adelantada por la institución para posicionarse como una de las mejores IES a nivel nacional.

Así mismo, la Oficina de Acreditación Institucional viene adelantando esfuerzos en la consolidación del plan de mejoramiento tendiente a subsanar las observaciones de la visita de los consejeros del CNA, atendida en el mes de febrero de 2015.

2.2 Componente de auditoría interna

La Oficina de Control Interno de Gestión presentó ante el Comité de Control Interno, en el mes de abril, el plan anual de auditorías a realizar durante la vigencia, así como los informes que debe preparar y consolidar para la presentación a los entes externos.

Durante el periodo, se han realizado procesos de auditoría integral a la División de Bienestar Universitario, la División de Extensión, el Centro de Idiomas, el proceso de Convocatoria Docente, la División de Contratación y Adquisiciones y la División de Publicaciones y Comunicaciones.

2.3 Componente planes de mejoramiento

Producto del informe de auditoría entregado por la Contraloría General de la República, la Oficina de Control Interno ha realizado seguimiento continuo al cumplimiento de las acciones de mejora pactadas en el plan de mejoramiento suscrito con el ente de control. El citado plan, contiene 85 acciones de mejora y 116 actividades, de las cuales, durante el periodo, se han cumplido 29, lo que corresponde a un 25 %.

Por otro lado, producto del proceso de auditoría adelantado a la División de Contratos y Adquisiciones, se encuentra en ejecución el plan de mejoramiento para subsanar las observaciones detectadas.

EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Información y Comunicación Externa

Con un enfoque orientado hacia la atención y satisfacción de los estudiantes y usuarios como política de gestión y en cumplimiento de los mandatos legales, la Universidad a través de los distintos canales de recepción de quejas, reclamos y sugerencias, propende por aumentar el nivel de satisfacción de los usuarios, conocer las causas que generan descontento e insatisfacción para así desarrollar acciones que contribuyan al mejoramiento en la prestación del servicio.

De conformidad con lo anterior y de acuerdo con el informe de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias del primer semestre de 2015, se pudo evidenciar que la División de Gestión de Calidad, responsable del proceso, efectuó el control y seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora, producto de la resolución a las inquietudes generadas durante el semestre.

Así mismo, fueron elaborados los protocolos de atención al ciudadano, con el objetivo de mejorar los tiempos de respuesta y garantizar la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de los plazos establecidos por la Ley.

Por otro lado, se ha realizado un monitoreo permanente a la aplicación de la Ley 1712 de 2014 y con ocasión de la visita preventiva efectuada por la Procuraduría General de la Nación se han surtido las acciones necesarias para garantizar el acceso a la información y su publicidad a través de la página web de la universidad.

Sistemas de Información y Comunicación

La Universidad cuenta con el sistema SADE.net para el registro y organización de la correspondencia recibida y remitida a usuarios y grupos de interés.

Igualmente se pone a disposición de la ciudadanía la información a través de su página web, app institucional, pantallas y carteleras informativas en las tres sedes de la institución, mediante el periódico institucional “El Neogranadino”, el espacio televisivo institucional “A mover el camello”, entre otros.

RECOMENDACIONES

➤ **Acuerdos, compromisos y protocolos éticos.**

Recomienda la Oficina de Control Interno de Gestión efectuar una revisión de los códigos de ética con el objeto de actualizarlos, contando con la participación de la comunidad neogranadina en este proceso, así mismo, realizar mayores esfuerzos en la divulgación y apropiación de una cultura de la ética al interior de la institución.

➤ **Políticas de operación.**

Teniendo en cuenta que este elemento facilita la operatividad de las acciones internas de la institución, estableciendo límites, parámetros para el desarrollo y ejecución de procedimientos, esta oficina recomienda su elaboración y posterior inclusión en los procedimientos institucionales (manual de procesos y procedimientos). Así mismo, divulgarlas a través de los medios internos de comunicación.

➤ **Administración del riesgo.**

Se recomienda efectuar la revisión de la política de riesgos actual.

➤ **Autoevaluación del control y gestión**

Realizar por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión acciones tendientes a fomentar y fortalecer la cultura del control en los servidores públicos.

Reconocimiento a los procesos que generen procesos de autoevaluación.

➤ **Información y comunicación interna**

Elaboración y adopción de una política de comunicaciones institucional.

Angélica María Páramo Gualteros
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA