

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: Marzo – Junio 2015
		Fecha de elaboración: Julio 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 marzo y julio 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.

Lo anterior, aunado a las distintas estrategias y acciones para mitigar los riesgos de corrupción y fortalecer la transparencia del quehacer institucional, contribuyeron a obtener 74.2 de calificación, en la más reciente medición de riesgos de corrupción realizada por la Corporación Transparencia por Colombia para instituciones de educación superior, alcanzado el segundo puesto entre 32 IES a nivel nacional, con un nivel medio de riesgo de corrupción.

Es importante 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

- Manual de Funciones y Competencias Laborales:

Atendiendo las nuevas disposiciones establecidas en el Decreto 1785 de 2014, mediante la Resolución 729 del 2 de mayo de 2015, se modificó el Manual Específico de Funciones

y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal administrativo de la Universidad Militar Nueva Granada.

- 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 de 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.

- 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 segundo trimestre del año se ejecutaron las actividades relacionadas con la celebración del día de la secretaría, día del educador y la primera celebración de cumpleaños institucional, 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 de la secretaria y el día del educador.

- Sistema de evaluación del desempeño

La División de Gestión de Talento Humano cuenta con los siguiente 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.

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.

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

Se encuentran documentados y son de amplia divulgación en página web, pantallas informativas, documentos impresos y digitales los planes institucionales y proyectos institucionales:

- ✓ Plataforma estratégica institucional
- ✓ Proyecto educativo institucional
- ✓ Proyecto institucional
- ✓ Plan rectoral
- ✓ Plan de desarrollo institucional 2009-2019
- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Plan de incentivos
- ✓ Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- ✓ Plan de acción para la vigencia
- ✓ Plan de compras para la vigencia
- ✓ Plan anual de auditoría

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 realizó la actualización de los objetivos de calidad, del mapa de procesos, de la estructura de procesos y responsables así como también se ajustaron procesos, procedimientos e indicadores de gestión.

Como resultado del informe de auditoría de seguimiento ICONTEC 2014 al sistema de gestión de la calidad de la Universidad Militar Nueva Granada, se preparó el plan de mejoramiento con las correspondientes oportunidades de mejora a los procesos auditados.

Se ha desarrollado de manera parcial el plan anual de auditorías internas para la vigencia 2015.

Se efectúa el seguimiento al plan de trabajo suscrito en el 2015 al sistema integrado de gestión.

Se realizó la reunión de revisión por directivas al segundo semestre de 2014.

1.2.3 Estructura organizacional

Atendiendo las nuevas disposiciones establecidas en el Decreto 1785 de 2014, mediante la Resolución 729 del 2 de mayo de 2015, se modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal administrativo 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.

El Sistema de Gestión de la Calidad adoptó en el manual de procesos y procedimientos, el procedimiento de administración de riesgos al igual que los formatos requeridos para la determinación del contexto estratégico y la elaboración de mapa de riesgos por proceso; la metodología aplicada para su análisis y valoración es la proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Guía de Administración del Riesgo.

Así mismo, la Oficina Asesora de Planeación se encuentra en proceso de revisión de la metodología de administración riesgos de la institución.

2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

En el marco del proceso de acreditación institucional que realiza la Universidad Militar Nueva Granada, se recibió por parte del Consejo Nacional de Acreditación, el informe de evaluación externa con fines de acreditación institucional en el que se establece el cumplimiento pleno de las condiciones de calidad establecidas por el Consejo Nacional de Acreditación para la acreditación institucional.

Igualmente, se realizó en junio el Comité Estratégico de Autoevaluación CESA donde se presentó el seguimiento al plan de mejoramiento institucional propuesto en el 2014 y los avances en el proceso de acreditación institucional.

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.

Se iniciaron las auditorías de control interno en el segundo trimestre de 2015, de conformidad con la programación del plan anual de auditorías aprobado por el Comité de Control Interno.

Así mismo se replanteó el procedimiento de auditoría interna de la Oficina de Control Interno de Gestión para ser incluido en el Manual de Procesos y Procedimientos.

2.3 Componente planes de mejoramiento

2.3.1 Plan de mejoramiento

Con el fin de velar por el cumplimiento de las acciones contenidas en los planes de mejoramiento producto de procesos de auditoría, se revisó el cumplimiento de las acciones y actividades programadas para los planes de mejoramiento suscritos con la Facultad de Medicina y la Facultad de Derecho.

Del mismo modo y producto de los resultados de medición de riesgos de corrupción realizada por la Corporación Transparencia por Colombia para instituciones de educación superior, se solicitó la suscripción del plan de mejoramiento de acuerdo con los resultados obtenidos en los indicadores de medición de cada factor evaluado.

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.

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.

Información y Comunicación Interna

Se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas para la vigencia 2014. El ejercicio contó con la asistencia de la comunidad neogranadina, personal militar y civil vinculado al sector defensa, invitados especiales y ciudadanía en general en las tres sedes de la institución y fue publicada su evaluación en la página web de la entidad.

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.

➤ **Programa de inducción y reinducción.**

La División de Gestión de Talento Humano, debe ejecutar el programa anual de inducción para empleados nuevos y reinducción producto de la dinámica organizacional.

➤ **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.

Se recomienda la revisión de los riesgos identificados y sus controles para contar con una valoración más acertada.

➤ **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.

➤ **Plan de Mejoramiento**

Establecer un mecanismo documentado que permita realizar seguimiento a las acciones de mejoramiento emprendidas a sus responsables y su verificación.

➤ **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