

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

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO	Período evaluado: Noviembre 2015 – Febrero 2016
		Fecha de elaboración: 8 de Marzo 2016

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 noviembre de 2015 y febrero de 2016, para los módulos de control de la planeación y gestión, de control 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.

Mediante Resolución 2948 del 27 de octubre de 2015 se adoptó el Código de Ética de la Universidad Militar Nueva Granada.

##### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

- Manual de funciones y competencias

Se actualizó el Manual específico de funciones y competencias laborales para los cargos de la Planta Global de los empleados públicos administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada por medio de la Resolución 4376 de 31 de diciembre de 2015.

- 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.

Mediante la Resolución 3623 de 4 de diciembre de 2015, se autorizó capacitación sobre liderazgo en acción a 40 docentes.

Por medio de la Resolución 0059 del 13 de enero de 2016, se autorizó la capacitación y el pago por concepto de inscripción a 55 funcionarios y docentes de la Facultad de Ciencias Básicas y Aplicadas, sobre Clima Organizacional.

Así mismo, por medio de la Resolución 354 de 12 de febrero de 2016, se autorizó capacitación a 150 funcionarios sobre actualización en la norma ISO 9001:2015.

- Programa de inducción y reinducción de funcionarios

De acuerdo con la Programación de inducciones 2016-1, los días 12 y 13 de enero de 2016, se realizó la jornada de inducción y reinducción a todos los funcionarios de la Universidad, por parte de la Vicerrectoría General. Se contó con la asistencia y participación de 569 funcionarios académico-administrativos de la Universidad, sede Calle 100, Medicina y Campus.

- 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.

Se llevó a cabo la celebración de cumpleaños del último cuatrimestre del 2015 en la cual participaron 250 personas.

Se realizó la actividad de la familia Neogranadina entregando un total de 1.100 anchetas, 450 regalos para los niños y se ofreció un almuerzo a 1.500 funcionarios e hijos.

En el mes de diciembre se llevaron a cabo 4 novenas: 3 en la sede calle 100 y 1 en la sede Campus en Cajicá.

- 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.

## **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **1.2.1 Planes, programas y proyectos**

La Universidad Militar Nueva Granada cuenta con una metodología de planes, programas y proyectos aplicado desde vigencias anteriores. Así como también se tiene sistematizado en un aplicativo, UNIVEX IV, tanto para recursos de inversión como de funcionamiento.

### **1.2.2 Modelo de operación por procesos**

De acuerdo con el seguimiento realizado al Proyecto Institucional, Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo Institucional, se estableció que durante el año 2015 no se presentaron cambios en la Planeación Estratégica de la Universidad.

Se realizó la alineación y articulación entre la Planificación del Sistema de Gestión de Calidad con la Planeación Estratégica de la Universidad y entre el Sistema de gestión de Calidad y el Sistema de Autoevaluación y Acreditación.

En la metodología para la definición de la Política de Calidad se realizó matriz de interrelación entre los factores de competitividad, lineamientos de la planeación estratégica y las expectativas de estudiantes y usuarios.

### **1.2.3 Estructura organizacional**

El Consejo Superior Universitario, el 09 de diciembre de 2015, aprobó la planta administrativa- Reestructuración de la Universidad Militar Nueva Granada, mediante 2 acuerdos a saber:

- i. Acuerdo 22 de 2015 "Por la cual se adopta la estructura académico-administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada y se modifica parcialmente el acuerdo 13 de 2010 y se deroga el acuerdo 15 de 2012".
- ii. Acuerdo 23 de 2015 "Por la cual se establece la Planta Global de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada".

Teniendo en cuenta los acuerdos mencionados, se elaboró la Resolución 4375 de 31 de diciembre de 2015 "por la cual se establece la estructura académico administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada".

### **1.2.4 Indicadores de Gestión**

Teniendo en cuenta los resultados de la Auditoria de seguimiento ICONTEC 2015, se efectuó la revisión de los siguientes indicadores de gestión para la presente vigencia:

#### División de Admisiones:

- a. Garantizar que los indicadores midan la gestión del proceso.
- b. Se debe reevaluar el nombre de las variables que tiene el indicador de selectividad, ya que por ello, pareciera que no cumpliera con el objetivo del indicador
- c. Incluir un indicador de eficiencia.

#### Vicerrectoría de Investigaciones:

- a. Analizar el aporte de los indicadores de gestión actuales. De acuerdo a las observaciones del auditor, el indicador: Gestión Presupuesto Interno, ya no aporta a la gestión, ya que con el nuevo estatuto de C+T+I se garantiza la disponibilidad de recursos.
- b. Se recomienda medir como indicador de gestión, la disminución de los proyectos que se presentan a convocatoria devueltos por mal diligenciamiento del formato creado por parte de la Vicerrectoría.
- c. Incluir un indicador de eficiencia.

#### Gestión de Talento Humano:

- a. Analizar la pertinencia de los indicadores.
- b. Incluir un indicador de eficiencia.

#### Contratación y Adquisiciones:

- a. Incluir indicador que refleje la gestión del almacén/inventarios, ya que esta sección hace parte del proceso.
- b. Incluir un indicador de eficiencia, según plan de trabajo DGC 2015.

Se realizó alineación entre los objetivos, indicadores y riesgos de las 32 caracterizaciones de proceso 2015. Así mismo se realizó la alineación entre los indicadores de gestión, los otros mecanismos de seguimiento y medición entre los aspectos del nuevo modelo de Acreditación Institucional.

### **1.2.5 Políticas de Operación**

Las políticas y estrategias generales de la Universidad Militar Nueva Granada se encuentran consolidadas en el Proyecto Institucional. Se realizó el análisis y se adjuntarán para la vigencia 2016 en los planes que maneja la UMNG.

## **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.

### **1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo**

La política de administración del riesgo se encuentra establecida y será actualizada en la vigencia 2016. Se realizó el proceso de difusión en los medios institucionales.

### **1.3.2 Identificación del Riesgo**

En la vigencia 2015 se actualizó la metodología de identificación y medición del riesgo.

### **1.3.3 Análisis y valoración del Riesgo**

Se consolidó el mapa de riesgos institucional a partir del análisis de riesgos de cada proceso.

## **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 llevó a cabo el monitoreo al plan de mejoramiento institucional por ejes, se presentó al señor rector el informe de evaluación del desempeño profesoral 2015/1. También se socializó el informe de la evaluación de desempeño de funcionarios administrativos de la vigencia 2014 ante la División de Gestión de Talento Humano.

Así mismo, la Oficina de Acreditación Institucional realizó la recolección de la apreciación de los funcionarios administrativos y profesores en relación al clima organizacional en alianza con la División de Gestión de Talento Humano y CAFAM. Por último, se socializó ante toda la universidad la ruta para la reacreditación institucional

### **2.2 COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA**

La Oficina de Control Interno de Gestión en cumplimiento al Plan Institucional de Auditorías aprobado para la vigencia 2015, realizó seis (06) auditorías de evaluación y seguimiento a diferentes unidades académico-administrativas, con el objetivo de identificar posibles desviaciones del Sistema de Control Interno.

Por otra parte, fue presentado para aprobación del Comité de Coordinación de Control Interno el Plan Institucional de Auditorías para la vigencia 2016 en sesión ordinaria del mes de febrero de 2016.

Se dio cumplimiento a la trasmisión del informe ejecutivo anual de control interno de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el 26 de febrero de 2016.

## 2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Producto del informe de auditoría entregado por la Contraloría General de la República, la Oficina de Control Interno de Gestión 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 117 actividades las cuales buscan subsanar 43 hallazgos. Se han cumplido 103 actividades, lo que corresponde a un 88.03%.

Así mismo, producto del proceso de auditoría adelantado al Centro de Idiomas y al proceso de convocatorias Docentes, se encuentra en ejecución el respectivo plan de mejoramiento para subsanar las observaciones detectadas por la Oficina de Control Interno de Gestión.

## EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 1. Información y Comunicación Interna y Externa

La Universidad cuenta con medios de comunicación tanto internos como externos como lo son el periódico institucional *El Neogranadino*, el programa institucional *Amover el camello*, el boletín virtual *Agenda Institucional*, así como también se cuenta con página de Facebook, cuenta en Twitter, Youtube y LinkedIn.

También se realizan pautas publicitarias en los principales periódicos a nivel nacional y sabana centro, cuñas radiales en la ciudad de Bogotá y la región Sabana Centro, se promociona a la Universidad en los paraderos, buses y estaciones del Sistema Transmilenio, se realizan pautas publicitarias en las pantallas y cajas de luces del Aeropuerto El Dorado, se presentan comerciales de la UMNG en los principales centros comerciales de Bogotá y Chía, en los canales de FOX, ESPN y CityTv; en las salas de cine de Facatativá, Girardot y Zipaquirá. Se cuentan también con vallas publicitarias en puntos estratégicos de Bogotá, Cajicá y Zipaquirá.

El Tren de la Sabana contiene publicidad donde se da a conocer la oferta académica que ofrece la Universidad, también se encuentra publicidad en los recibos de Gas Natural en la ciudad de Bogotá, Sabana Centro y la Región Cundiboyacense.

Además, 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.

Por otro lado, se ha realizado un monitoreo permanente a la aplicación de la Ley 1712 de 2014 con el fin de garantizar el acceso a la información y su publicidad a través de la página web de la universidad.

## **2. Sistemas de Información y Comunicación**

La Universidad cuenta con un manejo sistematizado de la correspondencia mediante los sistemas SadeNet y Memos Web, los cuales brindan apoyo al área de gestión documental. Se presenta un proceso nuevo de gestión documental, el cual está liderado por la División de Registro Académico, el cual se encuentra en desarrollo en el edificio "AAIS" de la sede Campus Nueva Granada en Cajicá.

Se cuenta con manejo organizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, de contratos de mantenimiento y tercera fase de interfaces entre Gaex, Univex IV, Finanzas Plus. La División de Gestión de Talento Humano tiene en proceso un nuevo sistema, el cual será presentado al señor rector.

En cuanto los servicios de comunicación, la Universidad cuenta con la plataforma de mesa de ayuda, correo electrónico institucional y líneas telefónicas internas para la atención al usuario y en el caso de los estudiantes de educación a distancia, los docentes brindan soporte virtual y telefónico. Con el fin de obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio se realiza encuesta anual acerca de los mecanismos de consulta con los distintos grupos de interés, los cuales se encuentran definidos en el plan estratégico de la Universidad.

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

**CR (RA) OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO**  
**Jefe Oficina de Control Interno de Gestión**  
**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**