

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

Ángel de Jesús Múnera Pineda

Período evaluado: noviembre 2015 - febrero 2016

Fecha de elaboración: Marzo 15 de 2016

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y al Decreto 943 de 2014 por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI- , la Universidad Nacional de Colombia a continuación presenta informe de avance en los dos (2) Módulos del Modelo Estándar de Control Interno “MECI”– Módulo de Control de Planeación y Gestión, Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento y en su Eje Transversal Información y Comunicación. Este informe guarda coherencia con el formato que el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, puso a disposición para tal efecto.

Para la elaboración del presente informe se retoma el resultado de la evaluación al cuatrimestre julio - octubre de 2015, el Informe Ejecutivo Anual de la vigencia 2015 presentado al DAFP, los Informes de Gestión correspondiente a la vigencia 2015, el resultado de las auditorías internas a cargo de la Oficina Nacional de Control Interno, ONCI, señalando las principales acciones de mejoramiento que se han comprometido y su estado de implementación a la fecha de corte de este informe.

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

AVANCES

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo DNPAAs como dependencia adscrita a la Vicerrectoría General y cuyas funciones han sido establecidas mediante Resolución de Rectoría No. 464 de 2014, se ha trazado como misión el fortalecer y promover la gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional de Colombia, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico de la Universidad.

En este sentido, la DNPAAs en su Informe de Gestión de la vigencia 2015, indica que ha desarrollado acciones de forma transversal en sus áreas de gestión que han aportado al mejoramiento de los servicios al usuario y una mejor gestión de las capacidades de los equipos de trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información que pueden sintetizarse de la siguiente manera: i) apoyo en la estructuración del curso virtual de inducción y reinducción para los servidores públicos de la Universidad y desarrollo de los contenidos propios de la gestión del talento humano en la Universidad, y ii) implementación de servicios gratuitos en línea a través de la página web¹ de la DNPAAs soportados en el Sistema de Información de Talento Humano SARA que permiten a los funcionarios de la Institución, entre otras cosas, descargar certificados laborales, comprobantes de pago, certificados de puntos para promoción docente y realizar consultas de su nivel de endeudamiento.

Igualmente, como parte de las medidas que permiten la revisión y actualización de los modelos de actos administrativos relacionados con los procesos de vinculación y trayectoria del personal académico, la Universidad inició un proceso de actualización y ajuste de los actos administrativos modelo, estandarizados en el Sistema de Información de Talento Humano - SARA, permitiendo la unificación de criterios a aplicar en todas las Sedes, lo que llevó a actualizar 30 modelos de actos durante la vigencia 2015, correspondientes a procesos relacionados con situaciones administrativas de comisiones, licencias, vinculación, traslados y promoción.

La ONCI en su Plan Nacional de Auditorías 2015, incorporó la “Evaluación al Componente Talento Humano – MECI 2015” cuyo objetivo general consistió en realizar seguimiento al proceso de actualización del MECI, a través de revisión documental, con el fin de garantizar el cumplimiento al Decreto 943 de 2014 en el componente Talento Humano. Como resultados de dicho informe se concluyó, entre otras cosas, que la Universidad presenta fortalezas en productos mínimos evaluados y revisados relacionados con: a) Manual de funciones adoptado y socializado

¹ <http://www.unal.edu.co/dnp/>

para cada uno de los cargos de la entidad, b) Plan de formación y capacitación formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos, y c) Plan de incentivos adoptado por medio de un acto administrativo.

En cuanto a logros en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cabe resaltar que por medio de los esfuerzos realizados por la DNPA durante la vigencia 2015 se logró la disminución del 14% en la accidentalidad laboral de la Universidad en comparación con el año 2014, especialmente en funcionarios adscritos al Nivel Nacional, y a las Sedes Manizales y Palmira, razón por la cual se puede inferir que los programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud están teniendo un impacto positivo en la prevención de la accidentalidad laboral, y en la cultura del autocuidado. En general, se contó con una mayor participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de prevención y capacitación. En este último sentido es importante resaltar la formación de líderes en los temas de trabajo en altura y en seguridad, salud y medio ambiente.

De otra parte, en relación con la gestión en el proceso salarial y prestacional, la Universidad ha avanzado en la implementación de mejores prácticas que la han llevado a una gestión más eficiente de los recursos, entre otras tenemos: i) la mejora en la organización de los documentos mediante la aprobación de una nueva Tabla de Retención Documental que recoge las observaciones de la Oficina Nacional de Control Interno en relación con las actividades relacionadas con embargos; ii) implementación de acciones para mitigar riesgos relacionados con el reconocimiento de incapacidades y certificaciones para bonos pensionales; iii) implementación de políticas que permitieron la disminución del pasivo prestacional por concepto de vacaciones, ejecutando acciones para el disfrute y pago de vacaciones aplazadas para 1.063 casos.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Durante la vigencia 2015, la gestión de la Dirección Nacional de Planeación y Estadística DNPE se orientó principalmente a la formulación del Plan Global de Desarrollo PGD 2016 – 2018 “*Autonomía Responsable y Excelencia como Hábito*”, labor que se desarrolló a través de una serie de momentos o etapas, con el fin de propiciar un proceso ordenado, informado y participativo, que dio cuenta de una construcción colectiva, acorde con lo estipulado en el Estatuto General de la Universidad. Como espacio adicional y simultáneo a claustros y colegiaturas, se llevaron a cabo las mesas de discusión del personal administrativo en el Nivel Nacional y en las Sedes de la Universidad, con el objeto de motivar e involucrar de una forma más activa la participación del personal administrativo de la Universidad, en el proceso de formulación del Plan Global de Desarrollo, dichas mesas de discusión se orientaron hacia tres temáticas diferentes: i) tecnologías de la información y telecomunicaciones; ii) bienestar y talento humano; y iii) mejoramiento continuo y gestión efectiva. Producto de esta construcción colectiva se aprobó por parte del Consejo Superior Universitario el documento PGD 2016-2018 mediante Acuerdo 213 del 9 de diciembre de 2015 del CSU.

Igualmente, en el marco del anterior Plan Global de Desarrollo 2013-2015 “*Calidad Académica y Autonomía Responsable*” y su programa “*Gestión de Calidad y Desarrollo Organizacional*”, la Vicerrectoría General durante la vigencia 2015 llevó a cabo acciones dirigidas a implementar la nueva orientación del Sistema Integrado de Gestión determinada principalmente por el enfoque de identificación de cadenas de valor en los procesos logrando su simplificación, optimización y mejora a partir del ciclo PHVA correspondiente.

Los logros obtenidos con el Sistema Integrado de Gestión se tiene, entre otros, los siguientes: i) emisión de lineamientos institucionales del Sistema Integrado de Gestión en lo referente a los componentes mínimos necesarios para mantener la gestión por procesos; ii) disminución del número de procesos caracterizados en la UN pasando de 63 en 2013 a 42 en 2015, lo que equivale a una reducción del 33%, disminución que facilita la gestión por procesos; iii) consolidación de información de las buenas prácticas de los procesos priorizados por la alta dirección con el fin de documentarlas, divulgarlas y socializarlas para evidenciar el impacto del sistema en el mejoramiento de la gestión de la universidad; iv) en el marco de la Estrategia Gobierno en Línea, se realizó acompañamiento a los procesos para la actualización del Sistema Único de Información de Trámites – SUIT; v) automatización del procedimiento de Gestión del Sistema de Quejas y Reclamos de la UN mediante el desarrollo de una herramienta web, a partir de la estandarización del mismo en conjunto con las Secretarías de Sede, y la definición de la cadena de valor correspondiente incorporando el concepto de denuncias de actos que puedan ser interpretados como delitos o faltas disciplinarias; vi) realización de sesiones técnicas de capacitación en componentes específicos del Sistema Integrado de Gestión dirigidas a los gestores de calidad de los procesos para fortalecer conceptos y la apropiación y el impacto del Sistema; vii) elaboración de la propuesta de armonización de la Autoevaluación Institucional y de programas curriculares de pregrado y posgrado con el Sistema de Gestión de la Universidad Nacional de Colombia mediante la realización de talleres de sensibilización orientados por un experto, para evaluar la contribución de los requerimientos de la NTCGP1000:2009 a los modelos de autoevaluación institucional promovidos por el CNA y de programas de la Universidad; viii) seguimiento a los planes de tratamiento de riesgos de corrupción de 10 de los 22 procesos priorizados en el nivel nacional; ix) recepción de la auditoría externa del ICONTEC con un resultado final satisfactorio reportando solo una no conformidad menor correspondiente al proceso de Gestión de Laboratorios, para la cual se estableció el plan de mejoramiento correspondiente, de este proceso se obtuvo la renovación para la UN de la certificación en la

1.3 COMPONENTE IDENTIFICACION DEL RIESGO

En cuanto a la actualización de riesgos, durante el periodo 2015 se actualizó la documentación asociada a gestión del riesgo, así: i) unificación de los formatos Tratamiento de Riesgos, Identificación de Riesgos y Matriz de Riesgos; ii) actualización Formato Mapa de Riesgos; iii) unificación de las Guías de Administración del Riesgo y Evaluación de la Gestión del Riesgo, con información actualizada, estableciendo que la frecuencia de actualización del Mapa de Riesgos será por la vigencia del Plan Global de Desarrollo y su seguimiento será anual, en el caso de los riesgos de corrupción su revisión será tres veces al año, según recomendación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; iv) actualización del procedimiento de Administración del Riesgo.

Igualmente, durante la vigencia 2015, se presentó y aprobó en el Comité Nacional de Gestión Documental el Plan de Tratamiento de Riesgos en Gestión documental de la Universidad Nacional de Colombia, dicho plan ha permitido garantizar la reducción de los riesgos en este tema en toda la institución haciendo un monitoreo y seguimiento a las mismas desde la Oficina Nacional de Gestión y Patrimonio Documental.

De otro lado, y en concordancia al cumplimiento de lo previsto en el Artículo 4° del Decreto 2641 de 2012 “*Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011*”, el cual establece que “ (...) *La consolidación del plan anticorrupción y de atención al ciudadano, estará a cargo de la oficina de planeación de las entidades o quien haga sus veces, quienes además servirán de facilitadores para todo el proceso de elaboración del mismo*”, la DNPE, con la participación de la Vicerrectoría General y los líderes de los procesos, elaboró el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – 2015 “*Por la Probidad y la Transparencia en la Universidad Nacional de Colombia*”, el cual contiene los cuatro componentes que se describen en el documento “*Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*” y un componente transversal, el cual está diseñado de la siguiente manera: riesgos de corrupción, rendición de cuentas, estrategia antitrámites y atención al ciudadano. De igual manera, la DNPE y la Vicerrectoría General con los respectivos líderes de proceso acordaron seleccionar los siguientes diez (10) procesos priorizados con miras a realizar el seguimiento a los respectivos planes de tratamiento: 1) Planeación Estratégica, 2) Divulgación de la información general (Unimedios), 3) Gestión de la investigación y creación artística, 4) Gestión de la extensión, 5) Gestión de la actividad académica, 6) Organización y desarrollo, 7) Gestión de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), 8) Adquisición de bienes y servicios, 9) Tesorería y 10) Autoevaluación institucional.

Así mismo y tal como se reportó a la Oficina Nacional de Control Interno, la DNPE realizó el seguimiento por cuatrimestre con corte: abril 30, agosto 31 y diciembre 31; en el último corte se abordaron las recomendaciones planteadas en el informe Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la ONCI, ejercicio que se realizó con apoyo de la Vicerrectoría General y que permitió hacer un seguimiento riguroso de todas las acciones propuestas en cada uno de los componentes del mencionado plan. El análisis permitió identificar, que de acuerdo con las evidencias de las acciones ejecutadas por cada proceso y el seguimiento efectuado a éstos, se alcanzó un alto grado del avance fijado para el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2015.

DIFICULTADES

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

De acuerdo a lo establecido en la Resolución RG 028 de 2012 de la Rectoría², la Universidad cuenta con un plan de inducción y reinducción para personal docente y administrativo contenido en veinte (20) componentes ofrecidos en cursos virtuales dados por las diferentes dependencias tanto a nivel Nacional como de Sede y Facultad. Si bien, la Dirección Nacional de Bienestar Universitario DNBU en noviembre de 2015 realizó un proceso de inducción y reinducción al personal administrativo de la sede Bogotá, a la fecha no se cuenta con la implementación de los cursos virtuales definidos por la Resolución de Rectoría 028. En la Evaluación al Componente de Talento Humano realizada por la ONCI, se observó que la Universidad aún no cuenta con cursos virtuales como estrategia definida normativamente para el desarrollo de las jornadas de inducción de personal docente y administrativo.

A nivel de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo DNPA y la Dirección de Bienestar, es preciso continuar trabajando en las siguientes actividades: i) avanzar en la adopción de documentos e instrumentos con los principios y valores de la Institución, generando campañas de divulgación del ideario ético de la Universidad; ii) como oportunidad de mejora es necesario que durante la vigencia 2016 se

² “*Por la cual se establecen los lineamientos de inducción y reinducción para los estudiantes de pre y posgrado y servidores públicos docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Colombia*”

implemente el curso virtual diseñado durante la vigencia 2015 por parte de la DNBU y la DNPAA de inducción y reinducción para servidores públicos docentes y administrativos; iii) se han realizado actividades complementarias para mejorar el clima laboral, que permitirán durante la vigencia 2016 la medición del mismo; iv) realizar la medición de impacto de la capacitación al personal administrativo, realizada durante la vigencia 2015 de acuerdo con los lineamientos de la DNPAA, a fin de determinar nuevas acciones o fortalecer las existentes en cuanto a la capacitación tanto del personal administrativo como del personal académico.

Adicional a lo anterior la DNPAA definió para la vigencia 2016 como otras oportunidades de mejora, las siguientes: i) mejorar la comunicación e interacción con nuestros usuarios internos y externos buscando una mayor participación de los servidores públicos en los programas y actividades relacionados con la gestión del Talento Humano en la Universidad, así como una atención oportuna y eficaz ante sus requerimientos; ii) fortalecimiento en la generación y análisis de información a través de la construcción de nuevos indicadores operativos que permitan realizar el seguimiento a la gestión en cada una de las áreas; iii) implementación de estrategias y herramientas que permitan una mejor gestión y seguimiento a las políticas y lineamientos emitidos.

Producto de lo dispuesto en la resolución de Rectoría No. 1572 de 2014 "*Por la cual se reglamenta y convoca el Concurso de Ascenso 2015 para la provisión definitiva de Cargos Vacantes de carrera administrativa que hacen parte de la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia*", la Universidad desarrolló en el año 2015 gran parte de las etapas de este concurso de méritos, con el cual se busca proveer 348 cargos distribuidos de la siguiente manera: Nivel Nacional 53, Bogotá 105, Medellín 96, Manizales 44 y 38 cargos para la Sede Palmira; para el caso de las Sedes de Presencia Nacional, Amazonía, Orinoquía y Tumaco se confirieron 6,5 y 1 cargos respectivamente.

En la actualidad el proceso de concursos de ascenso se encuentra en la etapa de atención a las reclamaciones presentadas en primera y segunda instancia, por lo cual se ha visto en la necesidad de prorrogar el cronograma de ejecución. Es importante mencionar que a la fecha no se ha cumplido a cabalidad con las actividades programadas, dado que para el mes de octubre del 2015 se debió publicar la confirmación lista elegibles y los nombramientos para el día 15 del mismo mes.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Universidad trabajó durante el 2015 el documento U-MN-15.001.001 - Manual de Procesos y Procedimientos a fin de actualizarlo, es necesario seguir avanzando en el marco del proceso de implementación del nuevo Sistema Integrado de Gestión, en la revisión, actualización y estandarización de los procedimientos de manera que se unifiquen las prácticas en las diferentes sedes y con ello se logre una mayor celeridad y control en la ejecución de los mismos, a la vez que se contribuye con el fortalecimiento del modelo de operación por proceso.

A nivel de los proyectos de inversión, es preciso seguir trabajando en: i) seguimiento más riguroso por parte de los directores de proyectos al cronograma de actividades inicialmente establecido, lo cual se manifiesta en el vencimiento de las fechas de culminación de las actividades programadas; ii) revisar los procesos administrativos y de contratación de tal manera que contribuyan a mejorar la ejecución de los recursos de inversión asignados a los proyectos de gestión y soporte institucional; iii) solucionar los problemas de la interoperabilidad de los sistemas del banco de proyectos BPUN y el sistema financiero QUIPU; iv) una mayor rigurosidad en la formulación detallada de los proyectos, situación que se evidencia en los permanentes y altos volúmenes de solicitudes de modificación a los proyectos, lo cual genera un desgaste administrativo para las áreas de gestión que intervienen en este proceso.

Por otro lado, y dada la alta dispersión sobre la conceptualización y la medición a través de indicadores de la Universidad y su potencial impacto en la imagen institucional, se avanzó en la construcción del "*Marco conceptual y metodológico para la medición de la gestión en la Universidad Nacional de Colombia*", por lo cual es preciso que durante la vigencia 2016 se consolide esta tarea.

1.3 COMPONENTE IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

Tal como se indica en el "*Informe de Evaluación de Procesos Priorizados 2015*" de la Universidad, es importante seguir trabajando en el componente básico de gestión del riesgo, se requiere de mayor profundidad para identificar los riesgos y valorar su impacto mediante un análisis más cuantitativo basado en hechos y datos históricos que permitan un mejor seguimiento y fortalecer la toma de decisiones y los planes de tratamiento.

En el marco de la construcción de perfiles de riesgo para el personal académico, es importante que se realice un trabajo conjunto entre las Divisiones Nacionales de Personal Académico y de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que mediante diferentes tipos de intervención se pueda

realizar su tratamiento y mitigación.

A la fecha, el comité del SIGA presidido por el Vicerrector General tuvo su primera reunión el día 9 abril de 2015; sin embargo, en la actualidad no se han realizado nuevas reuniones entre los miembros del comité que permitan dar continuidad a la iniciativa que la Rectoría de la Universidad promulgó con la Resolución 1602 de 2014 “*por la cual se otorga la denominación para el Sistema de Gestión en la Universidad Nacional de Colombia, se crea su comité y se dictan otras disposiciones*”.

2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AVANCES

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En el marco del Plan Global de Desarrollo 2013-2015 “Calidad Académica y Autonomía Responsable”, en su objetivo estratégico No. 5 y objetivo específico 13.3, durante 2015 se desarrolló un ejercicio de consolidación de las buenas prácticas de los procesos, específicamente, de los procesos priorizados por la alta dirección: 1. Divulgación de Información General, 2. Gestión Ambiental, 3. Admisiones, 4. Gestión de la Investigación y Creación Artística, 5. Gestión de la Extensión, 6. Adquisición de Bienes y Servicios, 7. Gestión de Servicios y Recursos Bibliotecarios 8. Gestión Documental, 9. Gestión del Talento Humano y 10. Gobierno y Gestión de Servicios TI. Este ejercicio se desarrolló bajo la orientación de la Vicerrectoría General con la participación de los líderes y equipos de los procesos en mención del Nivel Nacional, estableciendo una metodología de análisis del impacto de la implementación de buenas prácticas (automatización, simplificación de trámites, mejora en la eficacia de los procesos) basada en un guión de entrevista para los líderes de los procesos priorizados con el fin de facilitar la consolidación de la información. La metodología y los resultados de las entrevistas fueron socializados y validados por los líderes de los procesos priorizados, con el fin de elaborar el documento final de “*Evaluación de los Procesos Priorizados 2015*”

Igualmente, en el marco de la mejora continua y la gestión de la calidad durante el año 2015 la Vicerrectoría General convocó a reuniones para revisar y ajustar la propuesta del modelo de armonización de la autoevaluación institucional y de programas curriculares de pregrado y posgrado con el Sistema de Gestión de la Universidad Nacional de Colombia:, mediante la realización de talleres de sensibilización orientados por un experto, para evaluar la contribución de los requerimientos de la NTCGP1000:2009 a los modelos de autoevaluación institucional promovidos por el CNA y de programas de la Universidad

Por otro lado, como parte de la gestión del mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión UN, durante 2015 se generaron 93 planes de mejoramiento registrados en el Módulo de Acción del Soft Expert, correspondientes a la fuente Autogestión y Autoevaluación, de los procesos en el Nivel Nacional, Sede Bogotá, Sede Medellín, Sede Manizales y Sede Caribe. De los 93 planes, 61 se encuentran abiertos y 32 finalizados.

Por su parte, la DNPE realizó la elaboración, socialización y aprobación de plan de mejora de los procesos de planeación estratégica y autoevaluación institucional para la vigencia 2015, que abordaba aspectos de mejoramiento en cuento a revisión y ajustes de procedimientos, guías y formatos, revisión y ajuste de riesgos e indicadores del proceso.

2.2 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

La Universidad para la vigencia 2015 definió los siguientes planes de Auditoría: i) la Oficina Nacional de Control Interno presentó al Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno el Plan de Auditorías 2015 en el que se incluyen evaluaciones a procesos misionales y estratégicos de la Universidad, el cual fue aprobado mediante Acta No 01 del Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno; y ii) la Vicerrectoría General presentó el programa de auditorías internas de gestión de calidad 2015, para marzo y abril de 2015 se programó auditar once (11) macroprocesos y dieciocho (18) procesos. El nivel de cumplimiento del plan de auditorías de Control Interno fue de un 95.6% y el plan de auditorías de gestión de calidad de un 100%, lo cual en promedio arrojó un nivel de cumplimiento del 97.8% a diciembre de 2015,.

A través del Acta No.01 de enero de 2016 , el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno, aprobó el Plan Nacional de Auditorías para la vigencia 2016, la ONCI fundamentó la propuesta de las actividades en las recomendaciones de los Subcomités del Sistema de Control Interno de la Sedes y los lineamientos del Plan Global de Desarrollo (2016-2018) “*Autonomía Responsable y Excelencia Cómo Hábito*” , y

los criterios fueron enfocados a: i) orientación con enfoque administrativo y misional, ii) aportar valor agregado por medio de las recomendaciones enfocadas al mejoramiento de la gestión Institucional, iii) fortalecer la cultura del autocontrol y iv) asegurar la calidad de los resultados del ejercicio de evaluación independiente por medio de recolección de información, análisis de datos, contextualización de hallazgos, independencia y objetividad y cumplimiento de la normatividad interna y externa. Por lo anterior se plantearon un total de 42 auditorías para esta vigencia, de las cuales 24 auditorías son de apoyo, 16 misionales, 1 estratégica y 1 especial.

2.3 COMPONENTES PLANES DE MEJORAMIENTO

La Universidad, en el marco de los procesos de evaluación realizados dentro de sus auditorías internas, auditorías de calidad y auditorías realizadas por los entes de control externo, caso Contraloría General de la República, y producto de las observaciones presentadas, suscribe planes y compromisos de mejoramiento tendientes a través de acciones y metas a dar solución oportuna a los hallazgos encontrados, dichas acciones correctivas y preventivas son relacionadas a nivel de procesos y procedimientos y son notificadas a las personas responsables de los mismos

Respecto al plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, CGR, a 31 de diciembre de 2015 presentó un cumplimiento del 89.14% y un grado de avance del 43.76%, del total de las 313 actividades formuladas para los 140 hallazgos registrados por la CGR en las auditorías realizadas. Del avance se reportaron 123 actividades cumplidas, 158 en proceso y 32 incumplidas, el informe de seguimiento fue presentado al Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno el 27 de enero de 2016.

Así mismo de los procesos evaluados en la vigencia 2015 por la Oficina Nacional de Control Interno, se tienen suscritos compromisos de mejora, acorde con las recomendaciones realizadas por la ONCI, con el fin de que se creen acciones que permitan mejorar las actividades realizadas en los procesos. Durante el presente mes de marzo se realiza el seguimiento a los compromisos de mejoramiento con fecha de corte al 31 de diciembre de 2015, se monitorearán 171 acciones de mejora de las cuales 65 correspondían a la medición anterior (*con corte a 30 de junio de 2015*) que se encontraban incumplidas o en proceso de implementación. Dicho informe se encuentra en proceso de elaboración y sus resultados generales se presentarán a finales del mes de marzo del año en curso.

DIFICULTADES

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

De acuerdo con las actividades que viene realizando la Universidad en relación a las políticas y lineamientos de fortalecimiento Institucional al interior de la Universidad, se han observado avances al respecto, tal es el caso de los procesos de autoevaluación de los programas curriculares, tanto de pregrado como de posgrado. Se hace necesario que esta buena práctica se apropie por la mayoría de las áreas y/o procesos, al igual que la Comunidad Universitaria en general, a fin de tener un proceso continuo de mejoramiento.

2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

Como ya se indicó, el Plan de mejoramiento suscrito con la CGR en septiembre de 2015 presentó a diciembre 31 de 2015, un cumplimiento del 89.14% y un grado de avance del 43.76%. Así mismo, de los compromisos de mejoramiento formulados por las áreas producto de las evaluaciones de la Oficina Nacional de Control Interno, se encuentra que la última medición realizada en septiembre de 2015, el nivel de cumplimiento y de actividades en proceso era del 80%, mientras el grado de incumplimiento estaba en un 20%. Los resultados mencionados evidencian que los compromisos de mejoramiento suscritos han sido parcialmente eficaces en la solución de las situaciones encontradas en los procesos de evaluación tanto internos como externos que se han realizado, si bien una buena parte de las acciones correctivas y preventivas formuladas han dado solución a la problemática encontrada, en la verificación que se hace de las mismas se encuentra que en algunos de los procesos a pesar de las acciones formuladas las inconsistencias continúan, por lo cual se hace necesario hacer una reformulación de las acciones cuya efectividad no ha sido la esperada.

2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Persiste la debilidad respecto a que la Universidad no tiene establecidos planes de mejoramiento individual, la Universidad ha trabajado en un Modelo de Valoración del Merito el cual fue presentado en agosto de 2015 a la Comisión Nacional de Carrera Administrativa de la Universidad, el cual incluye entre otros aspectos un mayor seguimiento a los objetivos concertados. Por lo anterior es preciso que en esta vigencia se siga trabajando sobre esta propuesta y se enfatice en lo indicado en las pruebas piloto realizadas sobre la necesidad de incluir un proceso de formación y desarrollo para la comprensión de los aportes institucionales y la asimilación del cambio en el uso de este recurso para la gestión administrativa y el desarrollo individual.

A nivel del Sistema de Control Interno Contable es recomendable trabajar lo siguiente: i) por parte del Comité Técnico de Sostenibilidad Contable a nivel de las cuentas clasificadas como cuentas de difícil recaudo, depurar aquellas partidas que de acuerdo con las gestiones de cobro y los estudios realizados, se hayan considerado como incobrables; ii) en atención a lo establecido en la Resolución 533 de 2015 de la Contaduría General de la Nación, es conveniente que la Universidad, a través de la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, concrete un plan de trabajo para la vigencia 2016, en el que se definan las actividades necesarias para cumplir adecuadamente con los procesos de preparación, transición y aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AVANCES

Respecto a los Sistemas de Información, la Universidad cuenta con diversos sistemas que le permiten administrar su información: sistema de Información Académica (UXXI, Universitas, UNALSIA), de Talento Humano (SARA), de Información Financiera (QUIPU); de Bibliotecas (ALEPH), de Egresados (SIE) y Sistema de Información de Calidad, entre otros. Durante la vigencia 2015 se realizaron entre otras las siguientes actividades: i) se adelantó el rediseño del proceso “Gobierno y Gestión de Servicios TI” del macroproceso “Gestión de Información” y se actualizaron varios de sus procedimientos tomando como base las mejores prácticas de COBIT; ii) se estructuró el esquema para la Gestión de servicios de TI basado en ITIL, diseñando e implementando modelos tecnológicos para mejorar la seguridad informática y la integración de aplicativos; iii) se estructuró un modelo de Repositorio Institucional para los proyectos liderados por la Dirección de Tecnologías de Información de la Universidad, DNTIC; iv) durante la vigencia 2015 se implementaron mecanismos para mejorar la seguridad informática y garantizar la recuperación ante desastres para los sistemas de información SARA, SIA y QUIPU; v) se definió el modelo y el sistema para identificar, evaluar e implementar las necesidades de intercambio de información entre los sistemas de Información para la Universidad.

Así mismo, la Universidad cuenta con un sistema de información normativa, jurisprudencial y de conceptos “Régimen Legal” <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/portal/home.jsp>, aplicativo a través del cual se publican diariamente todas las normas de carácter general que sean expedidas por las autoridades de la Universidad, entre acuerdos y resoluciones del Consejo Académico, Consejo Superior Universitario, Consejo Directivo y Rectoría, así como conceptos, circulares, instructivos, leyes, notas, documentos de relatoría entre otros.

A través de la Unidad de Medios de Comunicación UNIMEDIOS, la Universidad tiene definida una política de comunicaciones entre cuyos objetivos están: i) armonizar la comunicación corporativa con los fines de la Universidad y proyectar los resultados del trabajo académico hacia la apropiación social del conocimiento y el incremento del capital cultural y científico de la Nación; ii) potenciar la comunicación como elemento de cohesión de la comunidad universitaria; iii) establecer los lineamientos básicos para la generación de mensajes y contenidos, los estándares para su transmisión y la coordinación de los distintos generadores. Igualmente, realiza continuamente un monitoreo diario de la información que sobre la Universidad publican medios externos, estableciendo los temas de relevancia, igualmente se recibe información procedente de organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y otras instituciones de educación superior y se realiza un análisis para el monitoreo.

Por su parte, la Oficina Nacional de Gestión y Patrimonio Documental de la Universidad durante la vigencia 2015 ha continuado con el desarrollo de las acciones previstas en el plan Institucional de Archivos que se formuló en el año 2014 y se actualizó en el año 2015, con el fin de poder atender los cinco frentes propuestos como líneas de acción estratégicas para la Gestión Documental de la institución. En resumen, durante la vigencia 2015, de acuerdo con información remitida por dicha Oficina, se elaboraron diez (10) propuestas de políticas, tres (3) desarrollos de programas institucionales de gestión y patrimonio documental, dos (2) ponencias, dos (2) directrices de gestión documental electrónica y un (1) reconocimiento institucional del orden nacional por parte del ente Rector en Materia de Archivos para el país, así como la socialización para la implementación de las mismas en todos los niveles de la institución, a través de coordinación, acompañamiento y colaboración a las sedes, dichas

políticas y lineamientos fueron: i) Políticas de Gestión documental, se elaboraron diez lineamientos que permiten el desarrollo de políticas y homogenización de contenidos en gestión y patrimonio documental; ii) protección del patrimonio documental UN, hace referencia a los programas “Redescubre la Memoria”, “Programa de difusión radial “Pioneros del Saber”, igualmente se realizó la propuesta diseñada por la Universidad sobre el Portal de Archivos Universitarios PAU; iii) se trabajó en el Sistema de Gestión documental electrónica, el cual incluyó el Diseño de perfil y formulación del proyecto de inversión para la implementación de un Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos SGDEA y la aprobación del perfil de metadatos para la Universidad Nacional de Colombia; iv) publicación del Programa de Gestión Documental de la Institución, el cual se efectuó el día 22 de septiembre de 2015, este programa será implementado a través del Plan Institucional de Archivo de la Universidad PINAR.

La aplicación de las Tablas de Retención Documental se realiza en todas las oficinas de la Universidad Nacional y ha contribuido en la mejora de sus procesos, en el mes de octubre de 2015, se dieron los lineamientos que permiten interpretar de una manera sistémica, la actualización de las TRD de la institución a la luz de la normatividad existente y aplicable a cada una de las oficinas productoras de documentos y de una efectiva articulación con el sistema de calidad de la Universidad.

DIFICULTADES

3 EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Universidad a la fecha no cuenta con un sistema único de información que le permita administrar de manera eficiente la correspondencia recibida y generada por la institución, se cuenta a nivel local en las diferentes sedes y facultades con soluciones aisladas para la administración de la correspondencia interna.

A pesar que se han presentado avances significativos en la articulación del SQRyS de la Universidad con los numerales 7.2, 7.2.3 y 8.2.1 de la NTC-GP 1000: 2009, la Universidad presenta aún deficiencias, principalmente en las fases de distribución y seguimiento. En informes presentados por la Oficina Nacional de Control Interno se indica que aún no se dispone de procedimientos estandarizados para la Universidad en su conjunto, que permitan administrar el SQRyS de manera homogénea.

Adicionalmente, la universidad no cuenta con una oficina para la atención a la ciudadanía, lo cual agilizaría en algunos casos la validación de los procedimientos concernientes al Sistema de Quejas Reclamos y Sugerencias y otras solicitudes por parte de la ciudadanía o nuestros usuarios internos.

Respecto a los Sistemas de Información, si bien durante la vigencia 2015 se le realizaron acciones tendientes a las actualizaciones y mantenimientos a los sistemas de información que maneja la Universidad ya mencionados, así como se continuó en el diseño del modelo de interoperabilidad para establecer la integración de los Sistemas de Información Institucionales, aún se presentan dificultades superables para lograr una óptima integración entre los sistemas de información, lo cual permita brindar información consistente y oportuna a los diferentes estamentos de la Universidad y la comunidad en general.

La Dirección Nacional de Tecnologías de Información y Comunicaciones de la Universidad, igualmente refleja que durante la vigencia 2016 se debe trabajar en los siguientes aspectos para fortalecer aspectos relacionados con el tema de TI: i) en los proyectos de interoperabilidad se debe contar con una política que permita la estabilidad del proyecto; ii) es necesario estabilizar las versiones de los aplicativos durante las fases de definición e implementación del intercambio de datos; iii) considerar en los proyectos de Interoperabilidad el despliegue de los ambientes de pruebas exclusivos para el proyecto.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 respecto a la actualización en la página web de información general de la Universidad, en términos generales se cumple con la norma, sin embargo, aún persisten debilidades en información relacionada con el directorio de cargos en el cual se indique las categorías de los servidores públicos, teléfonos de los despachos, y escalas salariales. Igualmente a nivel del Sistema Único de Información de Trámites SUIT se actualizaron algunos trámites, es preciso seguir trabajando desde las diferentes áreas de la Universidad a fin de presentar de manera más completa, detallada y actualizada a los usuarios y a la ciudadanía en general varios de los trámites que se manejan al interior de la Universidad en sus diferentes sedes en los cuales se incluyan de acuerdo con la normatividad el proceso, los costos asociados y los formatos o formularios requeridos.

Es preciso que la Universidad realice un análisis del manejo de su información tendiente a acoger información electrónica como sistema de información documental, aplicando las técnicas requeridas para preservar la información digital.

RECOMENDACIONES

Es necesario seguir avanzando en la implementación del Modelo de Gestión SIGA, el MECI y la estandarización de los procedimientos de manera que se unifiquen las prácticas en las diferentes sedes y con ello se logre una mayor celeridad y control en la ejecución de los mismos, a la vez que se contribuye con el fortalecimiento del modelo de operación por procesos.

Tal como se indica en el "*Informe de Evaluación de Procesos Priorizados 2015*" de la Universidad, es importante seguir trabajando en tres de los componentes básicos del sistema integrado de gestión: i) Gestión del Riesgo: Los procesos ya conocen la metodología y su aplicación, sin embargo, el análisis arroja que se requiere de mayor profundidad para identificar los riesgos y valorar su impacto mediante un análisis más cuantitativo basado en hechos y datos históricos que permitan un mejor seguimiento y fortalecer la toma de decisiones y los planes de tratamiento; ii) Gestión del Servicio: Este componente, quizás el más débil de los lineamientos, debe fortalecerse desde las metodologías y el acompañamiento en el análisis de la información y la toma de decisiones basado en los resultados, se tendrá más información una vez los cambios en los sistemas de información con encuestas en línea permitan medir la percepción de usuarios de forma más oportuna; iii) Auditorías Internas: Se están dando los pasos para fortalecer el ejercicio de las auditorías con la integración de los sistemas (ambiental, seguridad y salud en el trabajo y Calidad) y auditorías por proceso (en todas las sedes).

ORIGINAL FIRMADO

ÁNGEL DE JESÚS MÚNERA PINEDA

Jefe Oficina Nacional de Control Interno