



# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (Cuatrimestre julio/octubre de 2014)



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Carlos Manuel Llano Álzate	Período evaluado: Julio-Octubre de 2014
		Fecha de elaboración: Noviembre de 2014

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 detallado de avances en cada uno de los dos (2) Módulos del Modelo Estándar de Control Interno “MECI”– Módulo de Control de Planeación y Gestión, Módulo de Control de Evaluación del Riesgo- y en su Eje Transversal Información y Comunicación.

Este informe guarda coherencia con el formato que el Departamento Administrativo de la Función Pública puso a disposición para tal efecto. De igual forma, y como un elemento pedagógico sobre la estructura de sus Módulos y el Eje Transversal y la forma como la Universidad Nacional de Colombia les da cumplimiento, se hace una descripción con algunos de sus registros de implementación en el Sistema Integrado de Gestión.

Para la elaboración del presente informe se retoma el resultado de la evaluación al cuatrimestre Marzo -Junio 2014, además de la actualización propuesta por el DAFP en el Decreto 943 de 2014 al MECI, el resultado de las auditorías internas de Control Interno a cargo de la Oficina Nacional de Control Interno, 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

En cuanto al componente de Talento Humano la Universidad Nacional de Colombia durante los últimos cinco años ha trabajado los siguientes aspectos:

La Universidad a través del Proyecto de inversión BPUN 1584 de septiembre de 2013- busca Integración de la Evaluación del Desempeño bajo el Modelo de Competencias para los funcionarios administrativos de la Universidad y la evaluación de posibilidad de Integración de los procesos de Capacitación bajo este nuevo esquema con el fin de dar actualización a los manuales de funciones en cada una de las Sedes, determinando de forma más precisa las competencias, tanto funcionales como comportamentales, requeridas para cada uno de los cargos de la Universidad. Este trabajo ha sido determinante para que los procesos de selección del personal se realicen de acuerdo a las necesidades de cada una de las unidades funcionales de la Universidad.

Por otra parte y en el marco del plan de desarrollo de 2010 – 2012 se desarrolló el proyecto “MODELO DE COMPETENCIAS PARA LOS CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA”, producto del cual se pudieron establecer los elementos conceptuales y metodológicos requeridos para el proceso de integración del modelo en la gestión del Talento Humano en la Universidad. De igual forma se pudo establecer una hoja de ruta para el proceso de integración, dada la complejidad en la estructura organizacional, las costumbres arraigadas en los funcionarios y las herramientas tecnológicas disponibles.

En el manual de funciones y competencias laborales, se contemplan las labores para los cargos considerados en la planta global de personal administrativo a nivel Nacional, Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira, Amazonía, Orinoquía, Caribe y Tumaco. En la Resolución 548 de 2012 y en atención a los requerimientos presentados por las dependencias de la Sede Palmira se hizo necesario actualizar los perfiles de cargos definidos en dicho manual.

El Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Colombia en su Informe de gestión 2013<sup>1</sup> presenta la implementación del programa de inducción, , en el marco del programa Consolidación del Sistema de Bienestar Universitario del Plan Global Desarrollo “Calidad Académica y Autonomía Responsable 2013-2015”, con objetivo estratégico de “consolidar el Sistema de Bienestar Universitario, que facilite el desarrollo de actividades académicas en ambientes adecuados, la sana convivencia, la inclusión social, el auto cuidado y la promoción de hábitos de vida saludable, para los integrantes de la comunidad universitaria”.

De acuerdo a las actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación, a los funcionarios administrativos y docentes se les ofrece acompañamiento donde se promueven conferencias con la Contraloría, Procuraduría y Fiscalía sobre temas de autocontrol, autorregulación y autoevaluación.

Por otro lado, el Acuerdo 123 del 13 de noviembre de 2003 y el Acuerdo 18 del 5 de agosto de 2008 del Consejo Superior Universitario (CSU), establecen distinciones e incentivos para el personal docente y el administrativo respectivamente; para el primer caso, la Universidad “... reconocerá y exaltará los méritos académicos excepcionales y los servicios sobresalientes de sus profesores y de personalidades externas mediante el otorgamiento anual de distinciones individuales...”. Estas distinciones serán de nivel nacional, de sede y de facultad; para el segundo, el Consejo Superior Universitario reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Universidad por los servidores públicos administrativos, a través del otorgamiento de las distinciones: Medalla Manuel Ancízar, Medallas de Sede y Menciones Honoríficas.

Así mismo, mediante la Resolución 428 del 23 de abril de 2014 de rectoría, se crea el Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal y se define el otorgamiento de auxilios educativos para cursar estudios de pregrado y posgrado universitario para personal Administrativo, aclarando que es para pago de matrícula en otra institución en donde se desee realizar dicho estudio.

En armonía con las necesidades de los procesos de selección definidos e implementados, la Presidencia de la República en el Decreto 4567 de 2011 establece la meritocracia para cargos de libre nombramiento y remoción el cual no se aplica en la Universidad Nacional de Colombia debido a su autonomía universitaria, sin embargo, se cuenta con un protocolo propio adoptado, que consiste en el proceso de selección para docentes y personal administrativo realizado a través de concurso de mérito para proveer de forma definitiva las vacantes en planta de la Institución.

En materia de calidad Universitaria estudiantil, el programa de bienestar ofrecido por la Universidad Nacional de Colombia, mediante los siguientes acuerdos y estatutos reglamenta: i) en el Acuerdo 04 de 2014 del 22 de abril del Consejo de Bienestar Universitario (CBU), reglamenta los apoyos socioeconómicos estudiantiles de los programas: gestión económica, gestión para el alojamiento, gestión alimentaria, gestión para el transporte que hacen parte del área de Gestión del fomento socio-económico; ii) en la Resolución 02 de 2010 del Consejo de Bienestar Universitario –CBU- reglamenta los programas del área de Actividad física y deporte; iii) así mismo en la Resolución 03 de 2010 del CBU reglamenta los programas estudiantiles del área de acompañamiento integral, adicional a estos , se cuenta con otros actos administrativos que regulan la función de Bienestar en la Universidad Nacional.

De acuerdo con la implementación del programa de reinducción, cada sede presenta informes por periodos académicos (semestrales) y son presentados a nivel nacional donde se verifica y consolidan los indicadores de ejecución. Así mismo, Bienestar Universitario, en el Acuerdo 044 de 2009 del CSU, establece las normas básicas que permitan orientar y desarrollar las políticas y programas de Bienestar Estudiantil y regular la participación de los estudiantes en la Universidad, con el fin de promover una convivencia armónica en las relaciones dentro de la comunidad estudiantil y de ésta con los demás actores que conforman la comunidad universitaria.

Por último, el Ministerio de Trabajo expide el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, mediante la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones, así como en la Universidad Nacional. Este ...”consiste en *el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de*

---

<sup>1</sup> [http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/INFORME\\_GESTION\\_DNBU2013.pdf](http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/INFORME_GESTION_DNBU2013.pdf)

mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo...”. Actualmente, la División Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional se encuentra en la elaboración una línea asociada a la implementación del SG-SST dentro de las estrategias planteadas por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y sus dependencias adscritas.

## 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Universidad para la realización del Plan Global de Desarrollo-PGD- 2013-2015 “Calidad Académica y Autonomía Responsable,” tuvo en cuenta las peticiones, necesidades y expectativas de aquellos interesados en participar activamente en la elaboración de la planeación; para ello, se resaltan aspectos relevantes de coyuntura de la educación superior pública y el papel de liderazgo de la Universidad Nacional de Colombia en la consolidación del sistema educativo colombiano y, en especial, en su aporte a la investigación y a la formación de calidad a nivel de postgrados, tanto para aportar a la cualificación de todo el sistema educativo, como para garantizar un impacto mayor de la investigación y extensión de la Universidad en la sociedad.

Actualmente, se cuenta con un Plan de acción Trienal que define los proyectos del Plan Global de Desarrollo. Adicionalmente la Dirección Nacional de Planeación y Estadística está elaborando el Régimen de Planeación en el cual se incluirá el Plan de acción anual.

Para medir el avance de planes, programas y proyectos, se cuenta con una matriz que contiene los proyectos del Plan de acción del Plan Global de Desarrollo a tres años que describen el producto a entregar<sup>2</sup>, igualmente, se cuenta con indicadores de eficacia en cada uno de los proyectos del Banco de Proyectos de la Universidad Nacional, BPUN.

De otro lado, enmarcado en el proyecto de inversión BPUN 1629 – Construcción de la visión y el plan prospectivo de la Universidad Nacional a 2034- que tiene como objetivo estratégico proyectar a la U.N. para convertirla en la primera universidad colombiana de clase mundial, dando cumplimiento al objetivo No. 3 de la meta 3.1 que busca “*Socializar los estudios técnicos realizados y propiciar el diálogo y la discusión de estos con la comunidad universitaria y líderes externos*”, realizó el pasado 6 y 7 de Noviembre del año en curso el Seminario Internacional “La Universidad Nacional de Colombia se proyecta a 20 años “ donde se contó con la participación de tres expertos internacionales, profesores especializados de la Universidad Nacional y representantes estudiantiles de las sedes presenciales del país. Éstos, reunidos con el fin de constituir un espacio de reflexión de la comunidad universitaria acerca de la trayectoria de la Universidad Nacional de Colombia, su presente y su futuro, con el fin de generar estudios sobre el lugar y la importancia de la institución en la vida intelectual, científica, social y política de Colombia.

## 1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En relación con las políticas de administración del riesgo, la Universidad Nacional en su aplicativo SoftExpert<sup>3</sup>, en el contexto estratégico, identifica los factores internos y externos de riesgo contenidos en el mapa de riesgos Institucionales; de igual manera, se tienen los riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Por último, en el marco del Sistema de Mejor Gestión, se encuentra definida una periodicidad mínima de una vez al año para revisar las políticas y riesgos identificados.

Por parte de la Dirección se tiene definidas políticas para el manejo de los riesgos<sup>4</sup> y éstas, a su vez, son divulgadas para el manejo de los mismos, definiendo las actividades requeridas para la administración, la identificación, análisis y valoración, con el fin de establecer e implementar las acciones de tratamiento que permitan garantizar el cumplimiento de la política de

<sup>2</sup> [www.plandesarrollo2013-2015.unal.edu.co](http://www.plandesarrollo2013-2015.unal.edu.co)

<sup>3</sup> <http://168.176.5.178/se/index.php?changeuser=>

<sup>4</sup> [http://www.simege.unal.edu.co/index.php?option=com\\_docman&Itemid=180](http://www.simege.unal.edu.co/index.php?option=com_docman&Itemid=180)

## DIFICULTADES

### 1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo ha venido solicitando a la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa los recursos de funcionamiento para realizar la medición del Clima Organizacional en la Universidad. Mediante el oficio DNPA - 1188 se ha considerado contar con un presupuesto por un valor de \$80.000.000 para dar cumplimiento durante la vigencia 2015; sin embargo a la fecha no se ha recibido respuesta sobre la asignación de este rubro.

Adicionalmente, no se evidencian avances para la reglamentación y adopción de documentos e instrumentos con los principios y valores de la Institución. De igual manera, no se evidencian políticas de operación de los procesos de inducción y reinducción al personal docente y administrativo.

### 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Dado que en la página Institucional de la Universidad se encuentra el instructivo del control de la ejecución<sup>5</sup> del Plan Anual de Caja –PAC-, de acuerdo con la información suministrada por la matriz de diagnóstico MECI 2014 emitida por la Vicerrectoría General, no se cuenta con un Plan que permita conocer las metas planificadas por año para cumplir con los ingresos y gastos de la entidad.

En concordancia con los planes operativos con cronogramas y responsables, la Universidad actualmente cuenta con un Plan de Acción Trianual que define los proyectos del Plan Global de Desarrollo. Sin embargo aún no se cuenta con el Régimen de Planeación, en el cual se incluirán los Planes de acción anuales que representarán los planes operativos por Nivel, Sede y Facultad, a este respecto es preciso mencionar que la Dirección Nacional de Planeación y Estadística está en la tarea de elaborar el Régimen.

### 1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

De acuerdo a la Matriz de Diagnóstico suministrada por la Vicerrectoría General en su comunicado VRG 778 de noviembre de 2014, a la fecha no se ha iniciado el ejercicio de medición de los indicadores para evaluar la gestión del riesgo, considerando que durante la vigencia 2012 se dio inicio a la aplicación de la nueva metodología de administración del riesgo y teniendo en cuenta que los mapas se construyeron en el último trimestre del año, se dio alcance a su cubrimiento para la gestión del riesgo 2013.

La Universidad Nacional carece de divulgación y un seguimiento periódico al mapa de riesgos Institucional, así como la falta de actividades que concienticen a los servidores públicos de la importancia de mantener actualizados los riesgos de los procesos, programas y/o proyectos institucionales que se desarrollan, de tal manera que permitan a su vez adelantar acciones de mitigación de los mismos.

En la actualidad la Entidad cuenta con un mapa de riesgos por procesos, durante la vigencia 2013 debido a la atención de la obligatoriedad en la adopción de Estatuto Anticorrupción se dio prioridad a la formulación del mapa de riesgos de corrupción Institucional, el cual se encuentra en [www.onp.unal.edu.co](http://www.onp.unal.edu.co), sin embargo no ha sido posible concluir la actualización del mapa de riesgos estratégicos de la UN.

---

<sup>5</sup> [http://www.unal.edu.co/gerencia\\_finad/presupuesto/docs/PTO\\_3\\_IN\\_control\\_ejecucion\\_pac.pdf](http://www.unal.edu.co/gerencia_finad/presupuesto/docs/PTO_3_IN_control_ejecucion_pac.pdf)

## 2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En armonía con las necesidades de medición, tabulación y análisis de satisfacción del usuario y partes interesadas, La Universidad cuenta con varias encuestas de satisfacción entre las que se destacan: i) Encuesta en Sistema de Información Académica (SIA) que busca medir el nivel de satisfacción personal, con los diferentes componentes de la vida Universitaria. ii) Bibliotecas tiene encuesta única a nivel nacional, la cual consta de tres partes: la primera, acerca del personal de las bibliotecas de la UN; la segunda, sobre los espacios físicos del SINAB; y la tercera, dedicada a la información (sitios web, bases de datos e información bibliográfica). iii) Encuesta para Laboratorios, que busca conocer la percepción del estudiante respecto a la prestación del servicio que se brinda en términos de calidad y efectividad. iv) Encuesta para docencia, cuyo objetivo es conocer la opinión de los estudiantes sobre las actividades desarrolladas por los profesores en cada curso y sobre el contenido del mismo, entre otras.

Actualmente la Vicerrectoría General está desarrollando una herramienta de autoevaluación que permita definir y socializar a los servidores públicos de la entidad las características y beneficios que ésta tendría; generando capacidad institucional para planear, desarrollar, evaluar, mejorar e innovar su administración y gestión. Lo anterior enmarcado en las Herramientas del Sistema Integrado de Calidad de la UN que contempla el Plan Global de Desarrollo 2013-2015 “

## 2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

La Oficina Nacional de Control Interno cuenta con un Plan de Trabajo en el que se incluyen los siguientes grupos de actividades: a. Actividades propias de la dirección, b. Fortalecimiento institucional, c. Plan Nacional de Auditorías de Control Interno, d. Otras actividades de control. Dicho Plan de Trabajo anual (Plan de Auditorías) fue aprobado mediante el Acta No 01 de 2014 (24 de enero) del Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno, y posteriormente socializado en las diferentes sedes de la Universidad.

A 31 de octubre de 2014, el informe del nivel de cumplimiento del Sistema para la Administración de Actividades (SAA) para el segundo semestre reportó los siguiente: i) Actividades propias de la dirección (56%), ii) Fortalecimiento institucional (66%), iii) Plan Nacional de Auditorías de Control Interno (81%), iv) Otras actividades de control (69%), v) Nivel General de Avance (87%).

Como parte de las medidas que permiten la ejecución de los programas de auditoría, la ONCI en sus evaluaciones independientes efectuadas durante la vigencia 2014, planteó en total 73 auditorías para todas las sedes de la Universidad. Al 30 de septiembre de 2014, se han finalizado y comunicado 40 informes, sobre los cuales se formularon 39 compromisos de mejoramiento, con informe preliminar se encuentran 4, en trabajo de campo 14, y pendientes de realizar 15.

En la página de la Oficina Nacional de Control Interno<sup>6</sup>, se encuentra publicado el Informe ejecutivo anual del Sistema de Control Interno de la vigencia 2013, éste de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, contribuye al fortalecimiento continuo y mejora del Sistema de Control Interno en la entidad.

Por último, el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno según Acta No. 04 de 2014, se propuso por parte de la Vicerrectoría General, modificar el Plan de Auditorías Internas de Calidad a realizar en la Universidad durante el segundo semestre de 2014 y primer semestre de 2015. Dicha modificación obedece a la visita realizada por el ICONTEC en el pasado mes de febrero y a la programación de la visita de seguimiento que se realizó en octubre, por lo cual fue necesario que previo a la nueva visita se realizaran algunas auditorías internas de calidad. Así mismo, en la presentación realizada se propuso: i) realizar auditorías en los meses de septiembre de 2014 y abril de 2015; ii) no realizar plan de auditorías por Sede; y iii) procurar no repetir auditorías con las de Control Interno y las de Ambiental, es decir articular Calidad con estas auditorías.

<sup>6</sup> [http://www.unal.edu.co/control\\_interno/index.html](http://www.unal.edu.co/control_interno/index.html)

## 2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

El plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, CGR, a 30 de septiembre de 2014 presenta un cumplimiento del 90.65% y un grado de avance del 61.45%, del total de las 278 actividades formuladas para los 120 hallazgos registrados por la CGR en la auditoría realizada. Del avance se reportaron 175 actividades cumplidas, 86 en proceso y 17 incumplidas, el informe de seguimiento fue presentado al Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno el 31 de octubre de 2014. Este informe de seguimiento puede ser consultado en [http://www.unal.edu.co/control\\_interno/Informesexternos/Informes%202014/ContraloriaSept2014.pdf](http://www.unal.edu.co/control_interno/Informesexternos/Informes%202014/ContraloriaSept2014.pdf)

Por la visita del Archivo General de la Nación –AGN a la Universidad Nacional, se han dejado una serie de observaciones con las cuales se ha definido un plan de mejoramiento por parte de la Oficina Nacional de Gestión y Patrimonio Documental. La mencionada instancia, en Octubre de 2014 realizó una propuesta de articulación de los planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la Republica, el Archivo General de la Republica y la Oficina Nacional de Control Interno que corresponden a las vigencias 2012 y 2013.

A raíz de la auditoría realizada por la SUPERSALUD a la Gerencia Nacional de UNISALUD, se ha suscrito un plan de mejoramiento el cual se encuentra en ejecución.

Por otro lado, la ONCI cuenta con un formato para la formulación para los planes y compromisos de mejoramiento, los cuales son elaborados por las respectivas áreas indicando las acciones propuestas, definiendo responsables e incluyendo medidas para su seguimiento, tales como fechas límites de implementación, determinación de indicadores de logro y seguimiento de las mejoras, con lo cual se establecen las especificaciones de satisfacción y confiabilidad. Así pues, se toma como información de entrada la generada de: Auditorías internas, auditorías externas y observaciones de órganos de control.

De acuerdo al procedimiento de Seguimiento a Evaluaciones, la ONCI a través del formato U-FT-14.001.00 realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en los compromisos de mejoramiento derivadas de la evaluación independiente que realiza la Oficina al interior de la Universidad Nacional. Una vez suscritos dichos compromisos de mejora en donde las dependencias evaluadas dan fechas límites de entrega, se solicitan los soportes a las acciones para ser evaluadas por el área auditora y determinar su cumplimiento o no. Por último se socializan los resultados consignados en la Matriz en donde reposan los resultados generales de las evaluaciones realizadas por la ONCI.

En concordancia al Sistema Integrado de Gestión, el pasado 12 de mayo se entregó a la Vicerrectoría General el informe final de la Auditoría de Seguimiento realizada por el ICONTEC; en junio y septiembre de 2014 dicha dependencia solicitó a las áreas responsables el reporte en SoftExpert de los avances alcanzados a la fecha relacionado con las nueve NO Conformidades reportadas en la auditoría generada por dicha entidad. Lo anterior, con el fin de atender el ciclo de auditorías internas realizadas en agosto del año en curso y de la auditoría de seguimiento hecha nuevamente por el ICONTEC el mes de Octubre.

## DIFICULTADES

### 2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Aunque se realizan actividades de autoevaluación, ésta aún no es una práctica generalizada al interior de las unidades administrativas.

De acuerdo con la Matriz de Diagnóstico suministrada por la Vicerrectoría General en su comunicado VRG 778 de noviembre de 2014, no se evidencia la socialización con los representantes de la dirección del procedimiento U-PR-14.002.002 (Revisión por la Dirección); siendo ellos los que revisan los resultados obtenidos y toma de decisiones para mejorar los resultados. Es importante agilizar esa socialización ya que con los resultados de este informe genera un impulso para mejorar.

## 2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Aunque los procesos de evaluación al mérito y evaluación docente contemplan algunos elementos relacionados con lo que deben contener los planes de mejoramiento individual, aún no se cuenta con herramientas (procedimientos, formatos, aplicativos, etc.) a través de las cuales se logre i) que la retroalimentación sobre el desempeño individual conlleve a la formulación de acciones de mejoramiento individual con el fin de superar las brechas presentadas entre su desempeño real y el desempeño que se espera de él, ii) que se faciliten el seguimiento al desarrollo y efectividad de las acciones de mejoramiento individual, y iii) que se documenten las acciones de mejoramiento individual y los resultados de su seguimiento.

El plan de mejoramiento individual, deberá consignar los compromisos asumidos por el servidor para mejorar aquellas actitudes o conductas laborales que inciden en su desempeño, incluido el compromiso de recibir la capacitación que permitirá mejorar su capacidad individual para el desempeño del cargo<sup>7</sup>.

## 3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### AVANCES

La Universidad cuenta con diversos sistemas informáticos que le permiten administrar su información: Sistema de Información Académica (Universitas XXI, UNALSIA), de Talento Humano (SARA), de Información Financiera (QUIPU); de Bibliotecas (ALEPH), de Egresados (SIE) y Sistema de Información de Calidad, entre otros.

La UN cuenta con algunos medios de información como son: Agencia de noticias UN, UN Periódico, Carta Universitaria, Claves, Matices, Canal Prisma, UN Radio 98.5 Bogotá, UN-Radio 100.4 Medellín y página WEB, todos ellos abiertos no solo a la consulta de comunidad universitaria sino también al público en general.

En armonía con las políticas establecidas en el Acuerdo 046 de 2009 del Consejo Superior Universitario, la Unidad de Medios de Comunicación – Unimedios recibe, busca y verifica la información generada por la Universidad Nacional de Colombia para ser publicada en los medios digitales e impresos. Fortaleciendo esta medida, el proyecto de inversión BPUN 1688 de julio de 2013, busca Desarrollar un Sistema de Comunicación Digital, SCD, entendido como un conjunto de herramientas electrónicas de divulgación que permita una comunicación más efectiva de la Universidad con la comunidad universitaria y con el público en general; que logre mayor divulgación mediante el uso de dispositivos de información contemporáneos y entere tanto de los mensajes de interés institucional como de las distintas actividades y eventos que realiza la Universidad.

De igual manera, y encaminado a dar cumplimiento a la política de comunicaciones establecida por la Universidad Nacional, el proyecto 1687 “*Fortalecimiento de la Red Radiofónica de la Universidad Nacional de Colombia*” de septiembre de 2013 contenido en el BPUN, busca fortalecer la interacción entre la Universidad Nacional de Colombia y la sociedad colombiana a partir del fortalecimiento de las estaciones y actividades de comunicación radiofónica existentes en Bogotá, Medellín y Manizales, y del análisis de viabilidad para estaciones de radio en las sedes Amazonía, Orinoquía, Caribe y Tumaco.

A partir del Decreto 2693 de diciembre de 2012, “*Por el cual se establecen los lineamientos generales de la estrategia de Gobierno en línea de la República de Colombia,*” que dicta “...definir los lineamientos, plazos y términos para garantizar el máximo aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de contribuir con la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo y que preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad...”, la UN cuenta en su Página Web actualizada con información pertinente de acuerdo a lo establecido con el Decreto, enmarcando en ella los principios y fundamentos de la Estrategia de Gobierno en línea que son: i) Construcción colectiva, ii) Innovación, iii) Neutralidad Tecnológica y iv) Confianza y seguridad. Frente a este último numeral, la Universidad Nacional encaminada al manejo de la información bajo parámetros de un sistema de seguridad de la información, y para ello implementó su actual plataforma Web en CMS TYPO3 versión 6.1 que permite una mejor administración de los contenidos frente a la versión anterior de la página de la Universidad.

En concordancia con el Acuerdo 046 de 2009 del Consejo Superior Universitario que dicta “*Que el Comité Nacional de Informática y Comunicaciones debe incentivar y estimular el uso y apropiación de tecnologías de información y*

<sup>7</sup> Basado en el documento *Compilación de conceptos frente a la importancia del MECI en el estado Colombiano, DAFP, 2010*



comunicaciones como apoyo a las tareas misionales y de gestión de la Universidad”, la UN en el proyecto de inversión BPUN 1645 de julio de 2013, busca en la meta 3.1 mantener a los usuarios de las siete sedes de la Universidad, vinculadas al Sistema de Información Académica SIA, actualizados a través de capacitaciones anuales y divulgación de documentos de soporte respecto al uso de los diferentes aplicativos del SIA conforme se realicen modificaciones o despliegues de nuevas funcionalidades

De acuerdo al proceso de comunicación organizacional y al Plan Maestro para el análisis de tecnología de información y comunicaciones para la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad busca establecer una relación entre las necesidades y las acciones de intervención sobre la infraestructura y gestión de TI. Adicional a ello, busca crear condiciones para el desarrollo futuro de los procesos, apoyado en tecnologías de información y comunicaciones.

Así mismo, la UN brinda un espacio<sup>8</sup> que propicia ante su comunidad universitaria y ante diversos grupos de interés y sectores de la ciudadanía, con el fin de informar y explicar sobre el cumplimiento de la misión institucional en una vigencia específica, fortaleciendo así el sentido de lo público y el control social en el manejo de los recursos y contribuyendo al desarrollo y consolidación de los principios de transparencia, participación, responsabilidad y evaluación, consignados en el Estatuto General de la Universidad.

Por último, en el ámbito de la Tablas de Retención Documental (TRD), la UN se actualiza periódicamente en cada una de las sedes de acuerdo con las directrices externas e internas sobre esta materia. Durante lo corrido de 2014 se actualizaron 18 TRD correspondientes a: siete del Nivel Nacional, siete de la Sede Bogotá y cuatro para la Sede Palmira; adicionalmente se estandarizó la serie común: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD, que hace parte de las TRD de todas las oficinas productoras documentales de la Universidad. Lo anterior, enmarcado en la Resolución 386 de Rectoría del 31 de marzo de 2003, en su capítulo II artículo 6.

## DIFICULTADES

### 3 EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se ha identificado una debilidad en la comunicación a través de medios digitales de la Universidad; de acuerdo al proyecto de inversión 1687 de septiembre de 2013, “existe una gran desactualización y no existen lineamientos claros ni acciones coordinadas que permitan una organización de la información institucional que debe estar al alcance de la comunidad universitaria”. Hay una enorme dispersión en las acciones de comunicación que se realizan en las diferentes dependencias (Vicerrectorías del Nivel Nacional, Vicerrectorías de Sede y Facultades, entre otras), lo que produce información confusa y no permite que sea visible de acuerdo con los intereses de los diferentes públicos a los que está dirigida.

El cambio de responsabilidades en la gestión del Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias en la Universidad, puede generar un nuevo liderazgo en cabeza de la Vicerrectoría General. Las acciones que en su momento asumió la Secretaría General, respecto de: i) unificación de procedimientos para la gestión de SQRS; ii) implementación y socialización de herramientas tecnológicas para la gestión del SQRS en las sedes diferentes de Bogotá; iii) existencia de acciones de mejoramiento de las áreas con mayor volumen de quejas, reclamos y sugerencias; y iv) formulación de indicadores basados en datos consolidados y reforma de la norma interna del SQRS (Resolución 0926 de 1996) entre otros, no presentan avances significativos respecto a los riesgos que la Oficina Nacional de Control Interno ha advertido de manera constante.

## ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Universidad Nacional de Colombia de acuerdo con los resultados de la Matriz de Diagnóstico MECI 2014<sup>9</sup>, se encuentra en un nivel de madurez *Satisfactorio*, lo que sugiere que debe continuarse con actividades de mantenimiento para el sostenimiento e implementación total a largo plazo.

<sup>8</sup> [http://www.unal.edu.co/rendicion\\_de\\_cuentas/2012/](http://www.unal.edu.co/rendicion_de_cuentas/2012/)

<sup>9</sup> Matriz de Diagnóstico elaborada por la Universidad Tecnológica de Pereira, suministrada por el DAFP

En el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno, del pasado 11 de noviembre, la Vicerrectoría General presentó el proceso de transición que se viene realizando entre el anterior Sistema de Mejor gestión UN-SIMEGE y el *Sistema Integrado de Gestión*, lo cual busca fortalecer la adopción de un modelo basado en la gestión por procesos y la mejora continua de los mismos mediante la aplicación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que facilita la identificación de esos elementos comunes. De acuerdo al plan general de trabajo presentado por la Vicerrectoría General, en diciembre de 2014 se dará inicio a esta actividad.

En concordancia con la Propuesta al Régimen de Planeación liderado por la Dirección Nacional de Planeación y Estadística; mediante DNPE-278 de 2014, actualmente se está llevando a cabo el ajuste a la propuesta de Régimen de Planeación, que fue inicialmente presentada al Consejo Superior Universitario, especialmente en lo concerniente a los temas de principios, análisis prospectivo, planeación estratégica y planeación operativa, sistema de indicadores estratégicos, rendición pública de cuentas y estatuto anticorrupción.

## RECOMENDACIONES

El último reconocimiento a la gestión institucional fue el realizado en la auditoría de seguimiento al Sistema Integrado de Gestión en febrero de 2014 por parte del ICONTEC<sup>10</sup>, logrando la reactivación del certificado en la NTCGP1000:2009 de obligatorio cumplimiento y como valor agregado la reactivación de la ISO 9001:2008 para todos los procesos de la Universidad. Por lo anterior y con el objetivo de mantener la certificación obtenida y en pro del mejoramiento continuo, es preciso desarrollar las acciones de mejoramiento y los compromisos establecidos a partir de evaluaciones internas y externas que fortalezcan la gestión institucional, tales como: hallazgos de la Contraloría General de la República, Acreditación Institucional, ICONTEC (NTCGP1000:2009, ISO 9001:2008), auditorías de control interno, y planes de mejoramiento derivados de procesos de autoevaluación, entre otras.

Es recomendable que los líderes de proceso en conjunto con los miembros de su equipo de trabajo, programen reuniones periódicas, en los que se realicen ejercicios de autoevaluación, que generen identificación de riesgos y acciones de mejoramiento continuo.

Referente al *Sistema Integrado de PQR's*, es conveniente que la Vicerrectoría General, analice de manera detallada con cada líder de proceso, los resultados derivados de las quejas presentadas por los usuarios de los diferentes servicios prestados por la Universidad, dicho análisis podrá servir como punto de partida para determinar la priorización de acciones tendientes a mejorar los servicios institucionales. De igual manera, se recomienda que el proceso de gestión del SQRS incorpore además de lo establecido en las normas referidas, la implementación de la "*Estrategia de Lucha contra la Corrupción*", de acuerdo con lo definido en la Ley 1474 de 2011.

Finalmente, establecer dentro de las líneas estratégicas planteadas por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y sus dependencias adscritas, una línea asociada a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SG-SST-, la cual debe cumplirse máximo en 30 meses contados a partir del 31 de julio de 2014, según lo determinó el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Igualmente Fortalecer las actividades relacionadas con el Compromiso Ético y socialización de principios y valores en toda la comunidad Universitaria.



**CARLOS MANUEL LLANO ALZATE**  
Jefe Oficina Nacional de Control Interno

<sup>10</sup> Resultados entregados por parte del ICONTEC el 12 de mayo de 2014 a la Vicerrectoría general

