



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

**Período evaluado:** 1 de septiembre a 30 de diciembre de 2012

**Fecha de elaboración:** 24 de enero de 2013

**Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión:** Enrique Moyano Luna

**INTRODUCCION**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 (12/jul./2011) Estatuto Anticorrupción, y desde la fecha de su expedición es responsabilidad del Jefe de la Oficina de Control Interno presentar un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno en la universidad cada cuatro meses.

De manera adicional y de conformidad con el Decreto 2145 (4/nov./1999), la Universidad Francisco de Paula Santander viene realizando rendición anual al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- sobre los resultados de la Evaluación al Sistema de Control Interno con un instrumento suministrado por este mismo organismo y que es consolidado por el Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión. Este informe fue elaborado y enviado el pasado 27 de febrero de 2012.

Se incorporan apreciaciones y conclusiones derivadas de la aplicación de auditorías internas de gestión y seguimiento a cargo de la Oficina de Control Interno de la universidad.

La información consignada en este documento fue tomada del Informe Ejecutivo Anual Modelo Estándar de Control Interno, Informe de Gestión de Rectoría, Informe de Gestión Oficina de Control Interno, así como la documentación del Archivo de Gestión de la oficina.



## SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

### Avances / Aspectos destacables.

- ❖ En los *Componentes Ambiente de Control, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo* se evidencian la existencia de las siguientes políticas, procedimientos y procesos:
  - \* Proyecto Educativo Institucional PEI.
  - \* Manual de Calidad.
  - \* Política del Medio Ambiente.
  - \* Manual de Buen Gobierno Institucional.
  - \* Lineamientos para la Selección de nuevos docentes.
  - \* Estatuto Docente.
  - \* Estatuto de Carrera Administrativa como herramienta fundamental para el desarrollo y administración del recurso humano.
  - \* Mapa de Procesos de la universidad.
  
- ❖ En este período se llevó a cabo jornada de inducción y acto de posesión de los docentes nuevos que ingresaron por concurso de méritos a la universidad.
  
- ❖ La Corporación Transparencia por Colombia entregó los resultados del Índice de Transparencia Nacional, la universidad obtuvo una calificación de 73.0 ubicándose en un nivel de riesgo medio.

### Dificultades / Aspectos por mejorar.

- ❖ Se presentan incongruencias en la apropiación e interiorización de los lineamientos éticos institucionales a nivel del recurso humano.
  
- ❖ El comportamiento en el manejo de las quejas y reclamos con relación a la prestación del servicio especialmente por parte del sector estudiantil se mantiene.
  
- ❖ Con relación al talento humano, se requiere fortalecer las herramientas de evaluación del desempeño de los funcionarios de la universidad.



## SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

### Avances / Aspectos destacables.

- ❖ Se puede evidenciar los lineamientos para el desarrollo del Proceso Misional de Docencia como la Política Curricular de la Institución que facilita la ejecución de las actividades de dicho proceso.
- ❖ Producto del seguimiento a las actividades de los procesos se han identificado los procedimientos respectivos a cada uno de ellos.
- ❖ Se continúa en la consolidación de los siguientes aspectos: la entidad se encuentra articulada a los sistemas de información del Estado como SNIES, SPADIES y CHIP como herramientas de medición de la gestión institucional, que fortalece el manejo del control de la universidad.
- ❖ Continúa el proceso de consolidación del software DatArSoft para el manejo de las comunicaciones al interior de la institución.
- ❖ Se crea el Comité Antitrámites de la Universidad Francisco de Paula Santander, mediante resolución.

### Dificultades / Aspectos por mejorar.

- ❖ Está en construcción la Política de Comunicaciones y el Plan de Comunicación Institucional.
- ❖ Realizar revisiones a los procedimientos por parte de los responsables de los procesos con el fin de implementar ajustes y mejoras.



## SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

### **Avances / Aspectos destacables.**

- ❖ La institución cuenta con la aplicabilidad de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación en cada uno de los procesos, cuyos resultados han generado acciones correctivas, preventivas y de mejoras en el Sistema de Control Interno.
- ❖ Producto de las auditorias ejecutadas en la vigencia, la Oficina de Control Interno ha presentado a la Alta Dirección el Informe Ejecutivo Anual como elemento de entrada para la construcción del Plan de Mejoramiento Institucional y la toma de decisiones basadas en hechos reales.
- ❖ La Oficina de Control Interno ejecutó auditorias de gestión a los programas académicos de la universidad, teniendo como criterios de evaluación las condiciones mínimas de calidad del Consejo Nacional de Acreditación, lo que ayudó en el proceso de autoevaluación para renovación del registro calificado de los programas por parte del Ministerio de Educación Nacional.

### **Dificultades / Aspectos por mejorar.**

- ❖ Reforzar las habilidades y competencias de los auditores que apoyan a la Oficina de Control Interno en el desarrollo de las auditorias de gestión y seguimiento.



**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

- ❖ Se evidencia que el Sistema de Control Interno en la Universidad Francisco de Paula Santander, presenta mejoras con relación al año anterior, producto de la ejecución de auditorías de gestión y seguimiento.
- ❖ Además se debe resaltar que la institución ha identificado y analizado los riesgos de cada uno de los procesos.
- ❖ Los resultados del Informe Ejecutivo Anual del Modelo Estándar de Control Interno presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública, reflejan un avance significativo en cada uno de sus componentes.