

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
LEY 1474 DE 2011

Período evaluado: 1 de enero a 30 de diciembre de 2013

Fecha de elaboración: 24 de enero de 2014

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 cada cuatro meses un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno en la universidad.

Nuevamente se señala que este informe de presentación cuatrimestral, guarda coherencia con el instrumento que el Departamento Administrativo de la Función Pública puso a disposición para tal efecto, con una estructura basada en los subsistemas y componentes del MECI 1000:2005.

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 2013.

En cada cuatrimestre, se pretenderá abordar estos mismos elementos o algunos adicionales con los que se puedan denotar avances u observaciones significativas sobre el Sistema de Control Interno en 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.

- ✓ Se busca de forma permanente el desarrollo del Talento Humano de manera integral, por lo cual la universidad brindó nuevamente capacitación sobre el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ El Código de Ética de la universidad, se encuentra explícitamente definido, con sus principios y valores, los cuales son base de la gestión institucional y de sus permanentes avances.
- ✓ La División de Recursos Humanos elaboró los siguientes documentos “Procedimiento Evaluación del Desarrollo Laboral Personal Administrativo”, “Formato Evaluación del Desarrollo Laboral Personal Administrativo para ser diligenciada por el Jefe inmediato”, “Formato Evaluación del Desarrollo Laboral Personal Administrativo Concertación de Objetivos”, “Formato Evaluación del Desempeño Laboral Personal Contrato” para la universidad, teniendo en cuenta lo contemplado en el Acuerdo N° 036 de 2009.
- La Oficina de Control Interno llevo a cabo un seguimiento a los mapas de riesgos de los diferentes procesos de la universidad, haciendo uso de la Matriz de Administración y Plan de Tratamiento de Riesgos, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- La División de Recursos Humanos adelantó las evaluaciones de desempeño del personal, a través del formato “Evaluación del Desarrollo Laboral personal administrativo diligenciado por el jefe inmediato” y el formato “Evaluación del Desempeño Laboral Personal Contrato”
- ❖ 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.
- * Identificación del Mapa de Riesgos por procesos.

- ❖ La universidad vincula talento humano para la academia; a través de concurso de méritos nuevos docentes hacen parte de la institución.

- ❖ Se desarrollan procesos de inducción a los nuevos docentes que ingresan a la universidad, con el apoyo de las diferentes dependencias de la institución.

- ❖ La institución brindó programas de apoyo de bienestar universitario, jóvenes investigadores y estudiantes en semilleros de investigación para los estudiantes de la universidad.

Dificultades / Aspectos por mejorar.

- ✓ Es importante que al interior de cada proceso, el líder y su equipo de trabajo, fortalezcan el seguimiento al ciclo PHVA y a los mapas de riesgos.

- No se presentaron en este cuatrimestre aspectos por mejorar.

- ❖ En referencia al Desarrollo del Talento Humano se requiere la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, para crear un sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador por su lugar de trabajo y reducir el riesgo de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional. Lo cual redundaría en el fortalecimiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, legalmente establecido.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

Avances / Aspectos destacables.

- ✓ Presentación del Documento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2013, por parte de las directivas de la universidad.
- ✓ Mediante Resolución de Rectoría se adopta el Reglamento para el Desarrollo de Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la Universidad Francisco de Paula Santander.
- ✓ Para la planeación, desarrollo y evaluación de la Rendición de Cuentas mediante Audiencia Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander, se crea e integra el Equipo de Apoyo y Evaluación de las Audiencias Públicas, mediante Resolución de Rectoría.
- ✓ Se dictan normas complementarias para el Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias presentadas por la comunidad académica y comunidad en general de la Universidad Francisco de Paula Santander, mediante la Resolución 1047 (3/dic./2012)
- Presentación del Documento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2013.
- Trimestralmente la Oficina de Control Interno realiza seguimiento al Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias de acuerdo a la normatividad interna establecida; y se puede observar una disminución a través de los meses.
- Las directivas de la universidad, en cabeza del Sr. Rector, llevaron a cabo la tercera Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, donde la Oficina de Control Interno participó activamente en la preparación, programación y ejecución de la misma.
- ❖ 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.

- ❖ La Oficina de Control Interno presenta Evaluación de la tercera Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, en la cual se evalúa: la difusión y comunicación, las orientaciones para realizar la audiencia, la organización de la audiencia, la participación ciudadana y se dan unas recomendaciones.

Dificultades / Aspectos por mejorar.

- ✓ No se presentaron aspectos por mejorar en este cuatrimestre.

- Con referencia a la realización de la Audiencia Pública, es necesario presentar informes parciales de la gestión de la universidad o pre-audiencias durante el transcurso de la vigencia fiscal y de manera sectorizada.

- ❖ El Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias presenta una disminución trimestre a trimestre, sin embargo, algunas dependencias han mantenido QRS reiterativas durante los cuatro trimestres, lo que demuestra que no se han tomado las acciones pertinentes.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Avances / Aspectos destacables.

- ✓ El Comité de Coordinación de Control Interno mediante acta de sesión aprueba el Programa Anual de Auditorías para la vigencia 2013 de la universidad.
- ✓ Así mismo en el rol de seguimiento y evaluación la Oficina de Control Interno presentó los siguientes informes:
 - * Derechos de Autor.
 - * Austeridad del Gasto.
 - * Seguimiento a la gestión por procesos.
 - * Control Interno Contable.
- La Oficina de Control Interno realizó acompañamiento y asesoría en la presentación de información para el proyecto GEFIES (Gestión Financiera en las Instituciones de educación Superior)
- La Oficina de Control Interno ejecutó auditorías 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.
- ❖ 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.
- ❖ Así mismo se puede evidenciar el Programa Anual de Auditorías y su implementación, producto de lo anterior se 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.
- ❖ Se desarrollaron auditorías de seguimiento a las acciones propuestas por los líderes de proceso. También se desarrollaron auditorías de gestión a los diferentes Programas Académicos de la Institución.

- ❖ La Oficina de Control Interno realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento resultado de los presuntos hallazgos administrativos detectados por la Contraloría General del Departamento Norte de Santander en la Auditoría Especializada en Materia de Contratación realizada a la UFPS (vigencia 2011 y primer semestre 2012), con el fin de verificar el cumplimiento de las estrategias y acciones tomadas por las dependencias responsables.

Dificultades / Aspectos por mejorar.

- ✓ Fortalecer los mecanismos para la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento individual y por procesos.
- No se presentaron aspectos por mejorar en este cuatrimestre.
- ❖ No se presentaron aspectos por mejorar en este cuatrimestre.

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.

- ❖ 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.

RECOMENDACIONES

- ❖ Concientizar al recurso humano en el manejo y aplicación de los valores y principios institucionales a través de talleres de capacitación, programas de inducción y reinducción en todos los procesos.
- ❖ Identificar las causas del comportamiento de las quejas y reclamos con relación a la prestación del servicio.
- ❖ Realizar actividades que fomenten la cultura de la calidad entre el recurso humano.