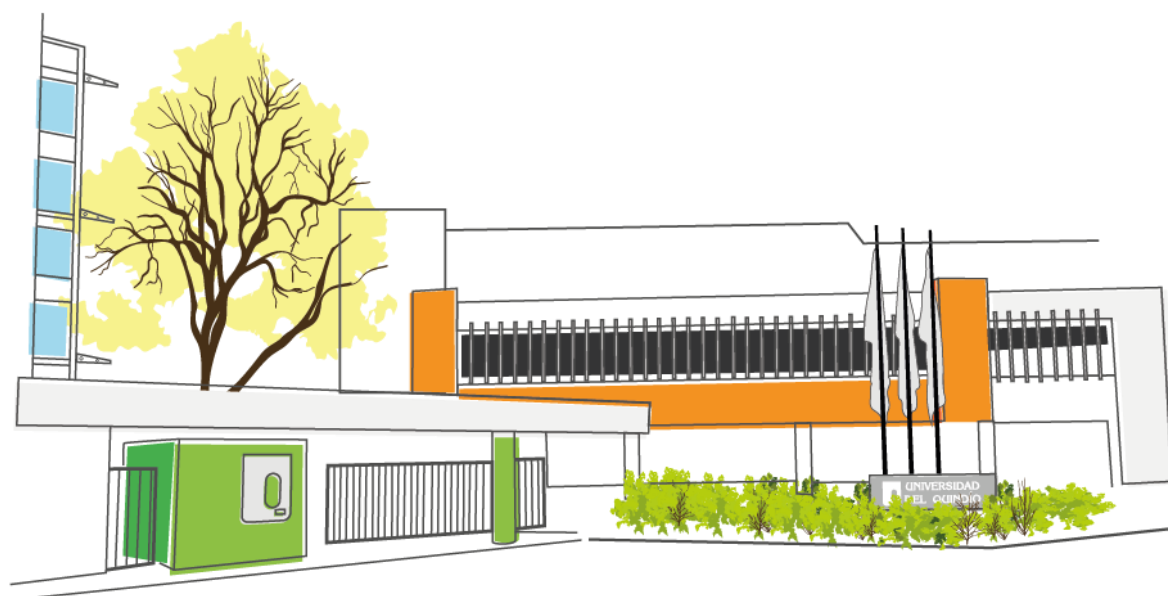




INFORME DE GESTIÓN OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO 2019

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO
“Gestión para resultados con Valores”
Febrero de 2020

PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA

 @uniquindio  universidaddelquindio  uniquindioconectada

www.uniquindio.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”, señala en su artículo 12, entre otras, las siguientes funciones de los auditores internos:

“(…) j) Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento; (…)”

De otro lado, la Ley 1753 en su artículo 133, indicó:

“ARTÍCULO 133. Integración de Sistemas de Gestión. *Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.*

El Gobierno Nacional reglamentará la materia y establecerá el modelo que desarrolle la integración y articulación de los anteriores sistemas, en el cual se deberá determinar de manera clara el campo de aplicación de cada uno de ellos con criterios diferenciales en el territorio nacional.

Una vez se reglamente y entre en aplicación el nuevo Modelo de Gestión, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia.”

Fue así como con el Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” se adoptó el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que articula el Modelo Estándar de Control Interno, el cual sirvió de base para la elaboración de la Guía de Auditoría para entidades públicas, utilizada como referente en los diferentes procesos de auditoría interna llevados a cabo.

En el mismo sentido, el Consejo Superior de la Universidad del Quindío en el Acuerdo 040 del 27 de mayo de 1994, “Por el cual se establece el Sistema de Control Interno en la Universidad del Quindío y se reestructura la Oficina de Auditoría interna”, menciona en su artículo 7° frente a las funciones del Comité del Sistema de Control Interno:

“(…) b) Analizar los resultados de la gestión del Control Interno.; (…)”

“(…) c) Aprobar o improbar los informes de la oficina de Control Interno.; (…)”

Por lo anterior la Oficina Asesora de Control Interno de la Universidad del Quindío se dispone a presentar el Informe de Gestión correspondiente a la Vigencia 2019, el cual analiza los resultados de las auditorías internas e informes realizados de tal forma que sirva como base para la elaboración y aprobación del Plan Anual de Auditoría de la Vigencia 2020.

2. OBJETIVO

Rendir el informe de gestión de la Oficina Asesora de Control Interno de la Universidad del Quindío, correspondiente a la vigencia 2019.

3. PLAN ANUAL DE AUDITORÍA

La Oficina de Control Interno realizó el 10 de junio de 2019 un Comité de Coordinación de Control Interno en el cual presentó a consideración de sus miembros la modificación al Plan Anual de Auditoría teniendo en cuenta el diagnóstico realizado de cumplimiento de los 5 componentes del Modelo Estándar de Control Interno a esa fecha, utilizando los resultados del FURAG, que se muestran a continuación:

Gráfico 1. Resultados del FURAG – Vigencia 2018

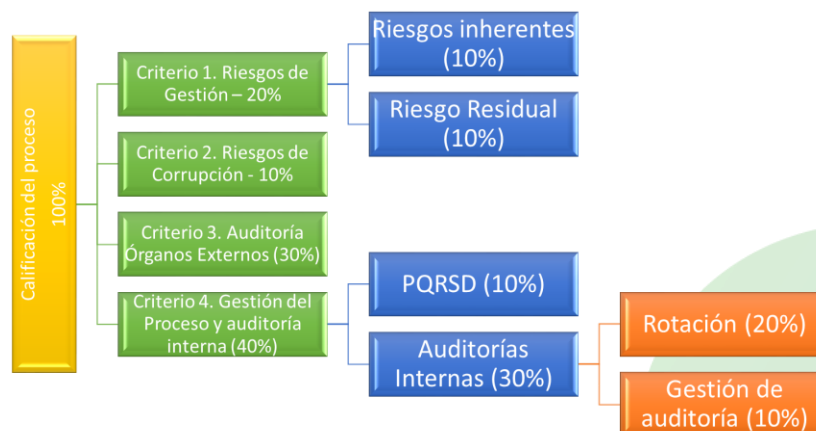


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo con lo anterior, los componentes con menor calificación correspondían al Ambiente de Control y Gestión de Riesgos, por lo que se presentó una nueva metodología para la identificación de las Auditorías a realizar durante el segundo semestre del año basada en riesgos que permitiera obtener mejoras en los 5 componentes del modelo, pero particularmente los mencionados.

La metodología basada en riesgos para la identificación de las auditorías internas tuvo en cuenta los 18 Macro-procesos existentes en la Universidad y asignó puntajes de acuerdo con 4 criterios, como se aprecia en el gráfico 2.

Gráfico 2. Metodología de selección de auditorías internas basado en riesgos.



Fuente: Oficina de Control Interno

La metodología utilizada arrojó los resultados presentados en la tabla 1, en la cual se puede evidenciar una calificación que va de mayor a menor según la ponderación que se desprende de los criterios presentados anteriormente y define en ese orden los macro-procesos que deberían ser objeto de auditoría interna.

Tabla 1. Calificación de criterios de riesgos para selección de auditorías internas

Macro - Proceso	Total Calificación
Gestión Jurídica	2,9
Comunicación estratégica	2,7
Gestión Financiera	2,7
Gestión y aseguramiento de la calidad	2,5
Control Interno	2,4
Extensión y desarrollo social	2,3
Control Interno Disciplinario	2,3
Administración del Campus	2,2
Gestión de Apoyo Académico	2,2
Gestión TICs	2,2
Docencia	2,1
Gestión de Recursos Académicos	2,0
Gestión Documental	2,0
Gestión Biblioteca	1,9
Direccionamiento y planeación estratégica	1,9
Gestión Humana	1,8
Investigación	1,6
Gestión de Bienestar Institucional	1,5

Fuente: Oficina de Control Interno

En color naranja se muestran los macro-procesos priorizados para realizar las auditorías internas en la vigencia 2019, en amarillo aquellos que se les realizará auditoría de gestión de calidad y que la Oficina de Control Interno acompañará y en verde se decidió realizar un informe especial de PQR para dicho macroproceso, puesto que fue precisamente este criterio el que generó el puntaje señalado.

Finalmente, con lo mencionado anteriormente el Comité de Coordinación de Control Interno aprobó la modificación al Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2019 y en la siguiente tabla se muestra su nivel de cumplimiento:

Tabla 2. Nivel de cumplimiento del Plan Anual de Auditoría – Oficina de Control Interno

PLAN DE AUDITORÍA	% CUM
Gestión Jurídica	100%
Comunicación estratégica	100%
Gestión Financiera	100%
Gestión y aseguramiento de la calidad	100%
Control Interno (Autoevaluación)	100%
Acompañamiento OAP, auditoría interna del SIG(Extensión, Investigación, docencia, Control interno disciplinario, administración del campus, TICs, Gestión Humana)	100%
3 Socializaciones sobre el nuevo Sistema de Control Interno, líneas de defensa, enfoque por procesos y gestión del riesgo	100%
Acompañamiento Auditoría Especial SST*	100%
% De Cumplimiento Plan de Auditoría 2019	100%

INFORMES Y SEGUIMIENTOS	% CUM
Informe Austeridad en el Gasto Público	100%
Seguimiento trimestral PQRSDF	100%
Informe especial de PQRSDF (Proceso de gestión de apoyo académico)	50%
Seguimiento cumplimiento Ley de transparencia	100%
Seguimiento Audiencia Pública de Rendición de cuentas	100%
Seguimiento estrategia Gobierno Digital	0%
Informe pormenorizado MECI – Cuatrimestral	100%
Seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano	100%
Seguimiento Plan de Eficiencia administrativa y cero papel	100%
Seguimiento Plan de mejoramiento Contraloría	100%
Seguimiento Plan de mejoramiento Archivo General de la Nación	100%
Seguimiento al comité de Conciliación	100%
Informe de Control interno Contable	100%
Seguimiento Racionalización de tramites	100%
Arqueo de Cajas Menores	0%
Acompañamiento Semillero Universitario*	100%
% de Cumplimiento Informes y seguimientos 2019	84%

% Cumplimiento Plan Anual de auditoría 2019	92%
--	------------

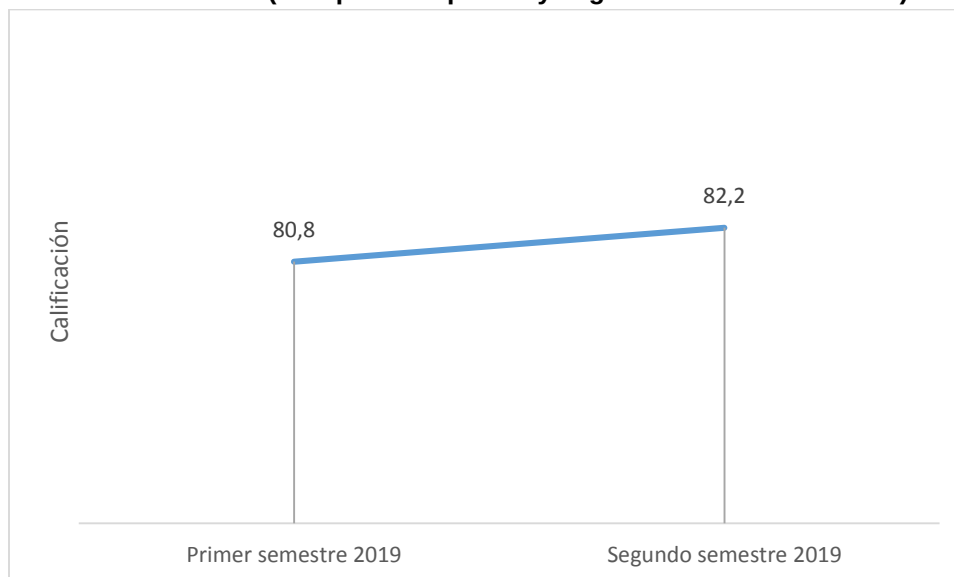
*Informes solicitados por la Alta Dirección no incluidos en el Plan inicial de Auditoría

Frente al cumplimiento del 92% del Plan Anual de Auditoría se debe precisar que la Universidad del Quindío, en el marco del Paro Nacional del 21 de noviembre resultó afectada por los bloqueos realizados a sus instalaciones, lo cual tuvo efectos negativos en el cumplimiento del plan. Adicionalmente, se destaca dos actividades inicialmente no contempladas en el Plan de Auditoría, pero realizadas de acuerdo con las solicitudes de la Alta Gerencia, en el marco de las funciones de asesoría de esta Oficina.

4. AVANCES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La calificación total obtenida luego de aplicar la herramienta de autodiagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública es de 82.2%, notándose un incremento de 1.4% con respecto a la calificación del primer semestre del año que estaba en 80.8%.

Gráfico 3. Evolución de la calificación total de nivel de implementación del Sistema de Control Interno (Comparativo primer y segundo semestre de 2019)



Fuente: Oficina de Control Interno, informe pormenorizado de Control Interno

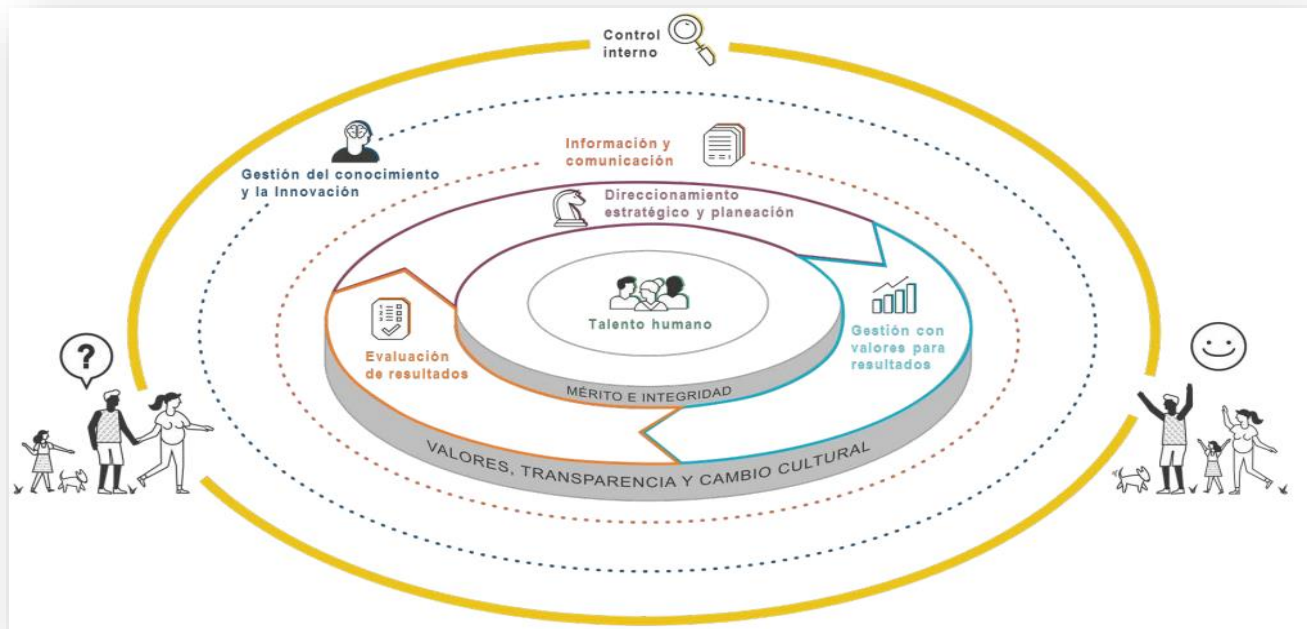
Para un mayor detalle de la calificación por componentes se puede revisar el Informe de Seguimiento Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Julio – diciembre de 2019) en el siguiente link:

http://www.uniquindio.edu.co/control_interno/descargar.php?idFile=23591

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS E INFORMES PRESENTADOS EN LA VIGENCIA

De acuerdo con las diferentes auditorías internas e informes de seguimiento ejecutados por la Oficina Asesora de Control Interno, se realiza un análisis de las observaciones encontradas, para lo cual se utilizará como base para su consolidación las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que se muestran en el gráfico 3. Cabe señalar que, aunque la Universidad del Quindío no ha adoptado formalmente este Sistema de Gestión, la organización presentada por este permite hacer un análisis técnico de los resultados de la Oficina de Control Interno por cuanto el Modelo Estándar de Control Interno se articula con dicho modelo de gestión.

Gráfico 4. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG



Fuente: Manual Operativo MIPG Función Pública.

➤ **Dimensión 1 Talento Humano:**

El propósito es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ Se requiere fortalecer el seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Gestión.
- ✓ Revisión permanente y actualización del Manual de Funciones de acuerdo con los procesos y procedimientos institucionales.
- ✓ Capacitación a los programas frente a la preparación de las agendas docentes y la realización de concursos para docentes de cátedra y contrato.
- ✓ Elaboración de un Manual de supervisión para órdenes de prestación de servicios.

➤ **Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y planeación:**

Definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ Seguimiento por parte de la Oficina de Planeación y Desarrollo al cumplimiento de los Planes Anuales de Gestión, de tal forma que esta herramienta de planeación operativa se articule con la planeación estratégica de la institución.
- ✓ Se recomienda igualmente que la Oficina de Planeación y Desarrollo con la asesoría de la Oficina de Control Interno adelante una propuesta de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual ayudará en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, especialmente en aspectos relacionados con el Talento Humano y la Gestión de Información y las Comunicaciones.

➤ **Dimensión 3 Gestión con Valores para Resultados:**

Por medio de la cual se logra agrupar un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ Se incluyeron recomendaciones relacionadas con la formulación e implementación de las políticas de: Prevención del Daño Antijurídico, Comunicación Institucional y Austeridad del Gasto.

➤ **Dimensión 4 Evaluación de Resultados:**

La Evaluación de Resultados tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ La Universidad del Quindío avanzó de manera importante durante los últimos 4 años en sus procesos de autoevaluación los cuales le han permitido alcanzar la Acreditación Institucional de Alta Calidad y mantener la Certificación de Calidad.
- ✓ El proceso de autoevaluación ha generado planes de mejoramiento para los cuales se recomienda la implementación de una herramienta de seguimiento que los integre y permita un mayor control al cumplimiento de los mismos.

➤ **Dimensión 5 Información y Comunicación:**

Tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ Realizar seguimiento a la implementación de las políticas de Gobierno Digital y Seguridad de la Información.
- ✓ Implementación de un sistema de seguimiento a planes de mejoramiento institucional.
- ✓ Diseño e implementación de políticas de comunicación institucional que resguarden la imagen de la Universidad.

➤ **Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación:**

La sexta dimensión de MIPG -Gestión del Conocimiento y la Innovación- dinamiza el ciclo de política pública, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos. (DAFP, 2018)

Aspectos relevantes

- ✓ El fortalecimiento de los programas de inducción y reinducción deben permitir que el conocimiento institucional se conserve, en este sentido, adicional a otras estrategias que se implementen a través de la Oficina de Gestión Humana, la Cátedra del Servidor Uniquindiano será una estrategia válida de Gestión de Conocimiento.
- ✓ La Universidad del Quindío deberá trabajar en estrategias que promuevan la innovación, particularmente en los procesos administrativos, de tal forma que se busque la eficiencia, eficacia y efectividad.

➤ **Dimensión 7 Control Interno:**

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo. (DAFP, 2018)

- ✓ La Universidad del Quindío avanza en el mantenimiento y nivel de madurez del Sistema de Control Interno a partir de un nuevo mecanismo de medición que permite tener una línea base y hacer un seguimiento de las mejoras en cada uno de los componentes. A partir del sistema de medición implementado se logró identificar un avance de 80.8 a 82.2 en la calificación del nivel de madurez del Sistema de Control Interno, en el segundo semestre de 2019, lo anterior gracias al fortalecimiento en aspectos como el ambiente de control, la gestión de riesgos institucionales y la información y comunicación.
- ✓ La Oficina de Control Interno en conjunto con la Oficina de Gestión Humana realizaron un ciclo de charlas con los jefes y coordinadores de oficina para dar a conocer el Sistema de Control Interno y los valores del servidor Uniquindiano.
- ✓ Se debe trabajar en la actualización del marco normativo relacionado con el Sistema de Control Interno.

6. ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL

6.1 Charlas sobre “Gestión para resultados con valores”

Para esta charla se invitaron a los jefes de áreas y sus invitados, siendo el eje central de la misma el nuevo Sistema de Control Interno y las tres líneas de defensa.

Tabla 3. Charlas sobre “Gestión para resultados con valores”

Fecha de realización	Asistentes
18 de septiembre	32 personas
01 de octubre	24 personas
14 de noviembre	24 personas

Foto 1. Charla “Gestión para resultados con valores”



En coordinación con la Oficina de Gestión Humana, en el marco de la charla se realizó una socialización del Código de Integridad del Servidor Público, en el cual esa oficina realizó un taller de apropiación de los 5 valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

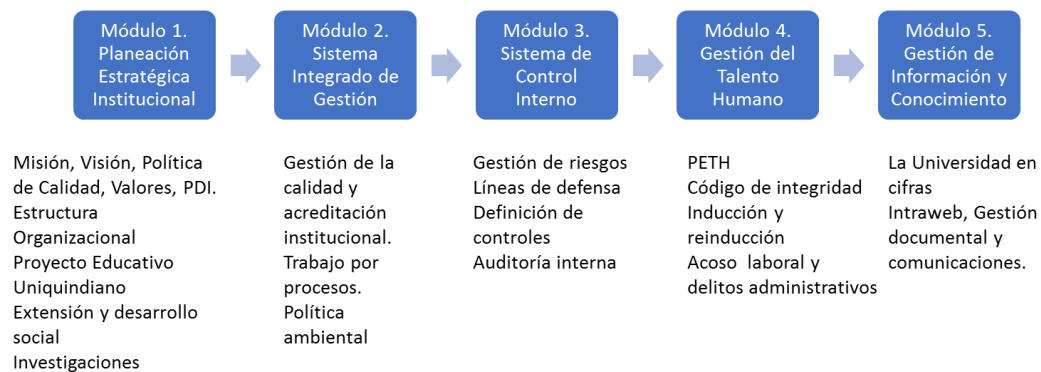
Foto 2. Taller de apropiación de valores del Servidor Público



6.2 Cátedra del Servidor Uniquindiano

Durante el último trimestre de la vigencia 2019 se inició la concepción de la estrategia “Cátedra del Servidor Uniquindiano”, la cual busca desarrollar una cátedra virtual tipo MOOC, para fomentar la apropiación de conceptos básicos sobre el funcionamiento de la Universidad del Quindío y su Sistema Integrado de Gestión, a todos los servidores que en ella trabajan (Funcionarios y contratistas), de tal forma que se integren al desempeño de las obligaciones diarias y se contribuya al logro de los objetivos institucionales.

Gráfico 5. Estructura modular de la Cátedra del Servidor Uniquindiano



Se espera terminar esta iniciativa durante el primer semestre de la vigencia 2020 en conjunto con las áreas de Planeación y Desarrollo, Gestión Humana, Comunicaciones, Audiovisuales, Virtualización y el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cordialmente,

ERWIN FABIÁN ÁLVAREZ ROJAS
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Elaboró: Anderson Stivens Bautista Oviedo.



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Tel: (57) 6 735 9300 Ext 324
Carrera 15 Calle 12 Norte
Armenia, Quindío – Colombia
control@uniquindio.edu.co

PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA



@uniquindio



universidaddelquindio



uniquindioconectada