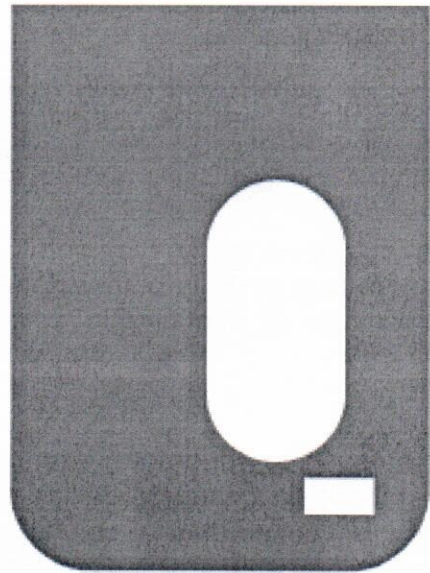




UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

**INFORME SEGUIMIENTO PORMENORIZADO SISTEMA
DE CONTROL INTERNO MECI
PERIODO AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017**

Oficina de Control Interno



**Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

PRESENTACIÓN

La Oficina Asesora de Control Interno de la Universidad del Quindío, en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 9 de la Ley 1474 DE 2011, y conforme al Decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el que se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, presenta y publica el informe pormenorizado del estado de control interno entre agosto y noviembre de 2017.

MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Este módulo contiene los componentes y elementos que han permitido a la institución asegurar de manera razonable la planeación y la ejecución. Se cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, al que se le realiza seguimiento periódico

TALENTO HUMANO

La Universidad del Quindío ha suscrito Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos, buscando establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la institución, los cuales están en concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales, documentos debidamente suscritos e identificables en las diferentes herramientas que se tienen para su difusión.

Respecto al desarrollo del Talento Humano la institución cuenta con: Manual de Funciones y Competencias laborales, Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual), Programa de Inducción y reinducción, Programa de Bienestar, Plan de Incentivos y Sistema de evaluación del desempeño.

Lo anterior permite un mayor control sobre los recursos y sus usos, además del cumplimiento de los requisitos MECI respecto de esta dimensión.

- Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos:

Documento: Resolución de Rectoría N° 2167 del 1 de septiembre de 2016. Por medio de la cual se actualiza el código de Ética y el código del Buen Gobierno de la Universidad del Quindío.

Plan de desarrollo Institucional 2016-2025 establece en su página 39 los principios valores y compromiso con la Sociedad

- Desarrollo del Talento Humano

Se tienen los actos administrativos de aprobación de los manuales de funciones por niveles (Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial). Estos se encuentran ubicados en la página WEB del área de Gestión Humana como mecanismo de divulgación de los mismos. Resolución N°1350 Dic 30 de 2015 por medio de la cual se ajusta el manual de funciones de competencias laborales para los cargos de los niveles directivo, asesor y profesional

Resolución de Rectoría N°0417 del 26 de marzo de 2010 manual de funciones y de competencias laborales para los empleados de nivel técnico.

Resolución de Rectoría N°0418 del 26 de marzo de 2010 manual de funciones y de competencias laborales para los empleados de nivel asistencial.

- Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)

Resolución de Rectoría No. 2844 del 6 de marzo de 2017, por medio de la cual se aprueba para la vigencia 2016 el Plan Institucional de capacitación -PIC -para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío.

- Programa de Inducción y reintucción

Documento: Programa de Inducción o reintucción establecido, en el cual se especifica los temas Plan Anticorrupción, Ley de transparencia, Gestión documental, Código Único Disciplinario, Código de Ética y Buen Gobierno.

Se tienen listas de asistencia de la ejecución de actividades de inducción y reintucción de cada vigencia, éstas se realizan según las necesidades de la institución.

- Programa de Bienestar (Anual)

Se tiene establecido el Programa de Bienestar Laboral a ejecutar durante la vigencia del año 2017. De conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005.

Desde la Oficina de Talento Humano en el periodo comprendido entre agosto y noviembre de 2017 se ha dado continuidad a los programas de Bienestar Laboral y Calidad de vida para funcionarios administrativos.

- Plan de Incentivos (Anual)

Documento: Resolución 2845 del 6 de marzo de 2017 PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD

- Sistema de evaluación del desempeño



La Universidad cumple con la Evaluación del desempeño, previos establecimientos de objetivos para los funcionarios. De igual manera se realiza seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de gestión, según la norma vigente.

A través de la Resolución de Rectoría No. 3171 de noviembre 27 de 2017, se convoca a elecciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral, Comité de Bienestar Institucional, Comité Institucional de Ética - Bioética, y representantes de los empleados a la Comisión de Personal.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

La Universidad cuenta con el PDI que demarca la ruta a seguir durante el periodo comprendido entre el 2016 y 2025, de la siguiente manera:

Planes Programas y Proyectos, Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión y Políticas de Operación

La Institución cuenta con un PDI, en el que se incluye la planeación a largo, mediano y corto plazo, Plan Estratégico, que actualmente se encuentra publicado en la página web de la entidad. Entre los productos de este componente tenemos:

- Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2016 - 2025 Por una Universidad del Quindío pertinente, creativa, integradora.
- Acuerdo del Consejo Superior 018 de diciembre de 2015 Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2016 - 2025 Por una Universidad del Quindío pertinente, creativa, integradora.
- Planes de acción anuales que definen las metas a cumplir con respecto al Plan de Desarrollo.
- Acuerdos de gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos.
- Cronogramas de los diferentes comités de trabajo.

Mediante el control ejercido a través de la puesta en marcha del Modelo de Operación por Procesos, la institución cuenta con una estandarización de las actividades, lo que facilita el cumplimiento de las mismas.

La estructura organizacional de la Universidad del Quindío se encuentra configurada, los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en la institución, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con la misión y su función constitucional y legal. Acuerdo 020 de diciembre 2015

La Universidad tiene definidos los indicadores de seguimiento al Plan Estratégico, Planes Anuales de Gestión y proyectos de inversión. Planes anuales del año 2017,

publicados por dependencias. Indicadores por macroprocesos identificados, con medición y análisis periódico.

La institución estableció el sistema de indicadores de gestión y de calidad, de manera que se pueda medir fácilmente y redefinir acciones, si ello se requiriera.

Cuenta la institución con manuales de calidad, manuales de políticas de operaciones, con políticas de operación definidas en las caracterizaciones de los macroprocesos, procedimientos y el Código del Buen Gobierno, revisadas según necesidades mediante acuerdos y resoluciones, divulgadas a través de reuniones.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Como Políticas para identificación, análisis, valoración y tratamiento del riesgo, se cuenta con la (Actualización) Resolución de Rectoría No. 1386 del 28 de enero de 2016 donde se define; los lineamientos para identificar las opciones para tratar y manejar los riesgos basadas en la valoración de los mismos.

El Sistema de Administración de riesgos hace parte del Sistema Integrado de Gestión fue aprobado mediante Resolución de Rectoría No. 1208 del 16 diciembre de 2014.

MODULO DE CONTROL EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Dentro del proceso de mejoramiento continuo, se han identificado aquellos aspectos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la entidad; el nivel de ejecución de los Planes, Programas y Proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la institución.

La Oficina de Control Interno viene ejecutando el Plan General de Auditoría (PGA) vigencia 2017, actividades programadas para este cuatrimestre: auditorias, diagnósticos, informes de seguimientos, campañas cultura de Autocontrol. En este sentido la oficina la ha apostado a la creatividad, participación en equipo, y a desarrollar diferentes estrategias en pro de la Cultura del Autocontrol con excelentes resultados en participación y acogida de campaña por parte de los funcionarios.

1. Entrega de galletas de la fortuna, para incentivar por medio de un mensaje a la comunidad administrativa y promocionar la página web de la campaña.
2. Realización de Mugs diseñados con el slogan de la campaña "Siente la frescura de hacer bien tu trabajo" y valores relacionados con la cultura de autocontrol.

3. Gyncana: Evento realizado con pruebas lúdicas y deportivas que vinculan los 7 valores de la campaña. Contó con la asistencia de 60 administrativos, organizados en 7 equipos.
4. Diseño de material publicitario: Se realizó el diseño de abanicos y pendones publicitarios.

Es de aclarar que con las actividades desarrolladas por la OCI se busca fortalecer la cultura de autocontrol, de manera que se logre intronizar en los funcionarios de manera amigable la necesidad revisar, controlar y crear en su desempeño laboral. Las Auditorías internas realizadas han permitido suscribir planes de mejoramiento que integran el conjunto de acciones requeridas para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno, en el direccionamiento estratégico, en la gestión y resultados de la entidad. Estos planes consolidan las acciones de mejoramiento derivadas de la autoevaluación, de las recomendaciones generadas por la evaluación.

De otra parte, la Oficina de Control Interno rindió evaluación FURAG II en línea conforme lo solicitó la DAFP y conforme a la Ley 1753 de 2015, y Decreto 1499 de 2017. Se realizó validación con las áreas a cargo de las dimensiones comprometidas en la evaluación:

Oficina de Gestión y Aseguramiento de la Calidad

Dentro de los procesos de autoevaluación y autorregulación, con la integración y articulación de los sistemas de gestión, entre ellos la implementación del sistema de gestión de la calidad bajo la norma NTC ISO 9001:2008, la norma NTC GP 1000:2009 y el Modelo Estándar de Control Interno MECI, recientemente se le renovó la certificación de calidad bajo las normas NTC ISO 9001:2008, NTC GP 1000:2009, hasta el mes de octubre del año 2019.

Se llevó a cabo las Auditorías de Calidad en este periodo a los Macroprocesos Misionales, Investigación, Docencia y Desarrollo Social: Gestión Humana, Gestión de Bienestar Institucional, Gestión de Apoyo Académico, Gestión de Recursos Académicos, Gestión y Aseguramiento a la Calidad, Administración del Campus.

Para el segundo semestre se capacitó a 30 funcionarios de las diferentes dependencias que cuentan con formación como auditores internos de calidad, en Auditorías internas en un Sistema de Gestión de Seguridad en la Información Norma ISO 19011, ISO IEC 27007 para la ejecución de auditorías internas en un SGSI.

RUTA PARA LA ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD

La institución para el segundo semestre inició la Ruta de la Acreditación Institucional ya en su recta final, donde se presentó la Autoevaluación Institucional donde se resaltaron un total de 56 fortalezas.

Realizando un recorrido por toda la Universidad del Quindío, incluyendo los CAT, administrativos, estudiantes, docentes y comunidad universitaria en general, las directivas institucionales socializaron la ruta, los 12 factores, el compromiso con la acreditación y el cumplimiento a las directrices dadas por la Comisión Nacional de Acreditación para alcanzar la Acreditación de Alta Calidad con la campaña “Estamos Listos”

Para el mes de noviembre se contó con la visita de los Pares Evaluadores la cual se destacó por la colaboración y apoyo de toda la comunidad universitaria, llevándose a cabo una agenda importante con las distintas comunidades universitarias y estamentos institucionales, realizándose un recorrido por el campus universitario.

EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

La información que genera la Universidad se publica y se realiza través de la Oficina Asesora de Comunicaciones de acuerdo con la normatividad que aplica para la Institución.

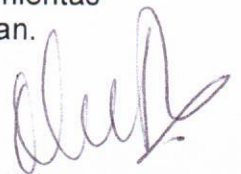
La institución cuenta con diferentes medios de comunicación todos alineados con la responsabilidad social de mostrar una gestión transparente de cara a toda la comunidad universitaria, y haciendo uso adecuado de las nuevas tecnologías.

A través de la Oficina de Gestión Documental se gestionan el Sistema de PQRDSF Resolución de Rectoría No. 1366 del 04 de enero de 2016, esta oficina depreciona, clasifica, asigna y distribuye a los responsables de dar respuesta a las PQRADF, así mismo ha realizado seguimiento al sistema de PQRDSF trimestralmente para dar a conocer las diferentes variables. Igualmente se administra desde estas dependencias los diferentes canales de atención a los diferentes usuarios y comunidad universitaria.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Está conformado por el conjunto de procedimientos, métodos, recursos (humanos y tecnológicos) e instrumentos utilizados por la institución para difundir y divulgación la información, hacia los diferentes grupos de interés,

El Área de Sistemas y Nuevas Tecnologías realiza funciones de soporte y acompañamiento constante a los diferentes usuarios que utilizan las herramientas descritas, en la ejecución de procesos o en el momento que ellos lo requieran.



Para este periodo se empezó el uso de *ecotic* un nuevo portal donde se alojan todas las aplicaciones y servicios de tecnología que tiene la Universidad del Quindío disponibles para acceder a través de internet, en esta fase inicial, contará con la facilidad de un único acceso al portal de aplicaciones y una autenticación única de ingreso haciendo uso del correo institucional.

Mecanismos de consulta con distintos grupos de interés para obtener información sobre las necesidades y prioridades en la prestación del servicio.

Se realizó en la institución la Encuesta de Satisfacción Cliente Interno 2017: Macroprocesos Estratégicos, Misionales y de Apoyo, Equipo SIG, con el objetivo "Determinar el grado de satisfacción e insatisfacción de los servicios prestados por los diferentes MACROPROCESOS". Dirigida a: administrativos, docentes, directores de programa, decanos, jefes oficinas y/o líderes de Macroprocesos. Con las siguientes variables: Confiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, expectativas del servicio, empatía, mejoras de los procesos de cada Macroproceso.

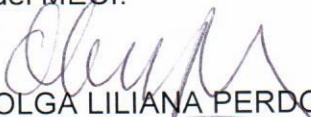
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIÓN

En términos generales la Universidad cumple con los lineamientos establecidos por el DAFP, para la implementación e implantación del MECI, dentro de la Institución.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere medir el impacto de los procesos definidos para la implementación del MECI.



OLGA LILIANA PERDOMO NUÑEZ
Jefe
Oficina De Control Interno