

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA – UCEVA

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO

Jefe de Control Interno:	Nora Isnela Gómez Orozco	Periodo Evaluado:	12 marzo 2019 a 11 julio de 2019
		Fecha de Elaboración:	11 julio de 2019

La Oficina de Control de Control Interno de la Unidad Central del Valle del Cauca, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9, reportes del responsable de control interno, el cual establece,

“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.”

Presenta a continuación el Informe Pormenorizado de Control Interno del periodo marzo 2019 – julio 2019 de la Unidad Central del Valle del Cauca, tomando como fuente principal de información, los datos suministrados por las diferentes dependencias de la Institución.

Se debe considerar que dada la expedición del Decreto 1499 de septiembre 11 de 2017, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en 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". De conformidad con lo anterior, surgió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, siendo el MIPG la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación de los diferentes sistemas.

Es por esto, que la Unidad Central del Valle del Cauca, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de consolidar los elementos requeridos para que la Entidad funcione de manera eficiente y transparente atendiendo las políticas de Gestión y Desempeño, las cuales funcionarán a través de las siguientes 7 dimensiones:

1. Dimensión Talento Humano
2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

4. Dimensión Evaluación para el Resultado
5. Dimensión Información y Comunicación
6. Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación
7. Dimensión Control Interno

De conformidad con lo anterior, el Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del modelo, y en el mismo Decreto 1499 de 2017 se establece la actualización del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en 5 componentes, es por esto, que la Oficina de Control Interno, presenta el Informe Pormenorizado de Control Interno, de conformidad con las 7 dimensiones MIPG y los 5 componentes del Modelo Estándar de Control Interno, desarrollados en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1. Resultados FURAG II – Vigencia 2018

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II), es una herramienta en línea que permite realizar el reporte de los avances de la gestión, así como el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. Esta herramienta se encuentra bajo la administración del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, quien realiza el monitorio del avance en el modelo integrado de planeación y gestión establecido por el gobierno nacional-MIPG. Con la unificación de las mediciones en el FURAG II se logró una mayor eficiencia en la captura y análisis de los datos suministrados por las entidades que reportan el formulario.

Para la última medición, entre el 12 de febrero al 15 marzo de 2019, se realizó la medición de la vigencia 2018, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron en quintiles.

Resultados de desempeño por dimensión (FURAG):

DIMENSIÓN	PUNTAJE	QUINTIL
Talento Humano	69,4	4
Direccionamiento Estratégico y Planeación	65,7	3
Gestión de Valores para resultados	62,1	2
Evaluación de Resultados	66,6	4
Información y Comunicación	58,8	2
Gestión del Conocimiento y la Innovación	66,9	3
Control Interno	62,1	2

Índice de Desempeño Institucional: La Institución obtuvo un puntaje de 63.1%, ubicándose en el quintil 3. Este Índice de Desempeño Institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia, la eficiencia y la calidad.

El Índice General de Desempeño Institucional mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

Este índice se determina mediante el cálculo de los índices de cada dimensión y de sus políticas; las dimensiones cuentan con un índice general, las políticas de cada dimensión cuentan con un índice principal y unos índices desagregados. Cada índice tiene un nombre, un código y una descripción.

Se debe considerar, que realizando un análisis institucional de los resultados obtenidos, y realizando una verificación exhaustiva de la información consignada en los cuestionarios diligenciados en el aplicativo del FURAG II, insumo para esta evaluación, se debe tener en cuenta, que por ejemplo, para el caso de la Dimensión del Talento Humano, se da cumplimiento a la totalidad de los requerimientos del MIPG, como consta en las respuestas y soportes entregados, por lo que no se tiene claridad sobre los parámetros empleados para obtener un resultados de 69.4 para esta dimensión específicamente. De igual manera, en el reporte presentado anteriormente, se evidencian ítems sin puntaje, aun cuando si se reportó la información correspondiente en los cuestionarios.

Este resultado fue socializado en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del mes de julio, igualmente fue socializado en la sesión del Consejo Directivo del mes de junio.

Resultados de desempeño por Política (FURAG):

POLÍTICA	PUNTAJE	QUINTIL
Gestión Estratégica del Talento Humano	71,3	5
Integridad	65,4	4
Planeación Institucional	65,8	3
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	64,3	2
Gobierno Digital	62,7	2
Seguridad Digital	58,7	2
Defensa Jurídica	79,3	5
Transparencia, Acceso Información y Lucha Contra la Corrupción	58,9	2
Servicio al Ciudadano	57,6	2
Racionalización de Trámites	66,3	2
Participación Ciudadana	63,7	3

*Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno
Marzo 2019 - Julio 2019*

POLÍTICA	PUNTAJE	QUINTIL
Gestión Estratégica del Talento Humano	71,3	5
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	66,6	4
Gestión Documental	64,0	2
Gestión del Conocimiento	66,9	3
Control Interno	62,1	2

ÍNDICE	PUNTAJE
I01:TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	72,9
I02:TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	54,7
I03:TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	72,1
I04:TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1
I05:INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	70,9
I07:INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	58,3
I08:PLANEACIÓN: Planeación basada en evidencias	73,7
I09:PLANEACIÓN: Enfoque en la satisfacción ciudadana	72,8
I10:PLANEACIÓN: Formulación de la política de administración del riesgo	58,6
I11:PLANEACIÓN: Planeación participativa	65,6
I12:PLANEACIÓN: Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación	61,6
I13:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Estructura Organizacional orientada a objetivos institucionales	62,5
I14:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Planta de Personal organiza el trabajo en función de las necesidades de la entidad	58,2
I15:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Modelo de operación por procesos alineado a la estrategia institucional	62,4
I16:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Manual de Funciones y Competencias Actualizados	67,4
I17:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo	63,5
I18:GOBIERNO DIGITAL: Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto	64,1
I19:GOBIERNO DIGITAL: Trámites y servicios en línea o parcialmente en línea	64,6
I20:GOBIERNO DIGITAL: Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial	66,0
I21:GOBIERNO DIGITAL: Seguridad de la información	36,1
I22:DEFENSA JURÍDICA: Prevención del Daño Antijurídico	76,7

*Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno
Marzo 2019 - Julio 2019*

I23:DEFENSA JURÍDICA: Promoción y utilización de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC)	
I24:DEFENSA JURÍDICA: Gestión de los procesos judiciales	79,7
I25:DEFENSA JURÍDICA: Gestión de pagos de sentencias y conciliaciones	59,5
I26:DEFENSA JURÍDICA: Recuperación de Recursos Públicos	67,8
I27:DEFENSA JURÍDICA: Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica	83,7
I28:DEFENSA JURÍDICA: Información estratégica para la toma de decisiones	70,7
I29:TRANSPARENCIA: Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción	59,7
I30:TRANSPARENCIA: Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad	57,8
I31:TRANSPARENCIA: Gestión de Riesgos de Corrupción	70,5
I32:TRANSPARENCIA: Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	57,1
I33:TRANSPARENCIA: Divulgación proactiva de la información	62,9
I34:TRANSPARENCIA: Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	36,3
I35:TRANSPARENCIA: Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	57,3
I36:TRANSPARENCIA: Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	46,1
I37:TRANSPARENCIA: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	65,0
I38:TRANSPARENCIA: Gestión documental para el acceso a la información pública implementada	60,2
I39:TRANSPARENCIA: Instrumentos de gestión de la información publicados	56,9
I40:TRANSPARENCIA: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	45,8
I41:TRANSPARENCIA: Transparencia en las compras públicas	68,5
I42:SERVICIO AL CIUDADANO: Arreglos institucionales implementados y política formalizada	53,3
I43:SERVICIO AL CIUDADANO: Procesos y procedimientos para un servicio de calidad	57,1
I44:SERVICIO AL CIUDADANO: Fortalecimiento de habilidades y compromiso con el servicio de servidores públicos	60,6
I45:SERVICIO AL CIUDADANO: Cobertura de los servicios de la entidad	52,7
I46:SERVICIO AL CIUDADANO: Certidumbre en el servicio	44,5
I47:SERVICIO AL CIUDADANO: Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios	62,8
I48:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	60,0

*Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno
Marzo 2019 - Julio 2019*

I49:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	65,7
I50:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	69,2
I51:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	60,7
I52:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	63,5
I53:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	59,8
I54:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	63,1
I55:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	64,5
I56:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	64,5
I57:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la rendición de cuentas permanente	61,6
I58:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos	63,1
I59:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios	64,1
I60:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Responsabilidad por resultados	63,1
I61:EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	73,8
I62:EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Documentación del seguimiento y la evaluación	69,3
I63:EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Enfoque en la satisfacción ciudadana	57,8
I64:EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mejoramiento continuo	68,9
I65:GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente estratégico	71,6
I66:GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente administración de archivos	66,7
I67:GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente documental	60,6
I68:GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente tecnológico	52,5
I69:GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente cultural	68,3
I70:CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	62,2
I71:CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	61,0
I72:CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	62,0
I73:CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	62,6
I74:CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	58,7

I75:CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno	58,6
I76:CONTROL INTERNO: Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno	61,7
I77:CONTROL INTERNO: Línea Estratégica	62,0
I78:CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa	62,2
I79:CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa	60,0
I80:CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa	64,9

Elaboración de los Planes de Mejoramiento: Una vez recibidos los resultados, los líderes de procesos, se encuentran en etapa de elaboración de los planes de mejoramiento solicitados por la Oficina de Control Interno.

Ejecución de los Planes de Mejoramiento: Los líderes de procesos, serán los encargados de velar porque se ejecuten las acciones contenidas en el plan de mejoramiento correspondiente y en las fechas previstas.

2. AVANCE DIMENSIONES MIPG

2.1 PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO

MIPG concibe al *talento humano* como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, para el desarrollo de esta dimensión se tendrán en cuenta las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
2. Política de Integridad

Se realizó la entrega de la dotación de vestido y calzado de labor, a los funcionarios a quienes corresponde, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

Desde la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Oficina de Gestión Humana, se realizan diferentes actividades establecidas en los procesos relacionados con la administración del talento humano, de conformidad con las normas legales y reglamentarias, además de las actividades que propenden por el Bienestar de la Comunidad Académica.

Se tiene el 100% de las hojas de vida de los funcionarios de la Institución, publicadas en el SIGEP y se realiza el constante seguimiento a la publicación de la Información requerida

allí por parte de los funcionarios. De igual manera, se coordina lo pertinente para que cada servidor público presente la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en los tiempos estipulados en la ley, para esta vigencia se estableció como fecha máxima 31 julio.

Se celebró el 26 de abril, Actividad de integración día de la Secretaria, y se realizó la celebración del día del servidor público, el 27 de junio, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

En el Plan de Capacitación en el cual se contemplan las actividades de formación encaminadas a mejorar el desempeño de los funcionarios, se han desarrollado capacitaciones en “charla educativa -violencia de género contra la mujer” 10 mayo, y Charla Educativa “Familias al Rescate” el 15 mayo.

Además, desde las Oficinas de Control Interno, Planeación y Gestión Humana se ha solicitado a todo el personal realizar la capacitación “curso virtual modelo integrado de planeación y gestión – MIPG”, el cual se encuentra en un alto grado de compromiso.

Con el objetivo de crear hábitos de vida saludables y de generar espacios de entretenimiento y diversión, el equipo de trabajo que conforma la Vicerrectoría de Bienestar Universitario creó la estrategia ¡Muévete en la Uceva! Y así incentivar a los funcionarios y docentes para que integren dentro de sus rutinas diarias jornadas lúdicas que aporten salud a su vida.

2.2 SEGUNDA DIMENSIÓN: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, para el desarrollo de esta dimensión, se tendrán en cuenta las siguientes políticas:

1. Política de Planeación Institucional
2. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

En el mes de mayo, se realizó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano teniendo en cuenta los cinco componentes: 1. Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción. 2. Estrategia de Racionalización de Trámites. 3. Rendición de cuentas. 4. Mecanismos para mejorar la atención al usuario y 5. Transparencia y acceso a la información, el cual fue publicado en la página web de la Institución en los términos señalados en los requisitos legales.

Se presenta al Consejo Directivo, mensualmente la ejecución presupuestal de la Entidad, y trimestralmente los Estados Financieros.

Mediante el Decreto 612 del 4 de abril de 2018 el Gobierno nacional dispuso que las entidades del Estado a quienes les aplique el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR, 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, 7. Plan de Incentivos Institucionales, 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI, 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, link <http://www.uceva.edu.co/index.php/transparencia/plan-de-accion>; y para dar continuidad al proceso de los Planes Institucionales, la oficina de Planeación requirió a los líderes de los 12 planes, la ejecución de los mismos, con corte al 30 junio.

Desde el área de tesorería se proyectó el Programa Anual Mensualizado de Caja y se realiza el seguimiento en el Comité correspondiente. Este informe permite armonizar los ingresos de la Institución, con los pagos de los compromisos adquiridos y proyectar el monto de recursos disponibles a partir de los ingresos y los pagos proyectados mensualmente.

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera y el área de Almacén y Suministros, proyectaron y publicaron el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2019, con el fin de facilitar a la Institución la identificación, registro, programación y divulgación de las necesidades de bienes, obras y servicios, link <http://www.uceva.edu.co/index.php/transparencia/plan-anual-de-adquisiciones>.

2.3 TERCERA DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

MIPG facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

De conformidad con el Manual Operativo MIPG 2017, esta dimensión se presentará desde dos perspectivas con sus correspondientes políticas, así:

Referente a una adecuada operación de la Entidad, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”.

1. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
2. Gestión presupuestal y eficiencia del Gasto público
3. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y seguridad de la Información
4. Seguridad Digital
5. Defensa Jurídica

Referente a la relación Estado Ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”

1. Servicio al ciudadano
2. Racionalización de trámites
3. Participación ciudadana en la gestión pública
4. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto

En la sesión de julio del comité de Gestión y Desempeño, se realizó la propuesta de la actualización de la Política de Administración de Riesgos.

Desde la Oficina Jurídica, se lleva a cabo la coordinación del Comité de Conciliación y la gestión correspondiente para la defensa de todos los intereses de la Institución.

De igual manera, el 17 de mayo de 2019, se llevó a cabo la rendición de cuentas de la vigencia 2018, donde se presentó a la comunidad académica y a la comunidad en general los resultados de la gestión realizada para la vigencia anterior.

El 8 de junio de 2019 por solicitud del Concejo Municipal de Tuluá, se rindió cuentas, con el fin de socializar el proceso de Certificación de Calidad ICONTEC y los logros alcanzados en la vigencia 2018.

Desde la Unidad Central del Valle del Cauca, se ha velado por la vinculación de la Institución con la comunidad en general a través de un manejo adecuado de la PQRSD, verificando la respuesta oportuna y precisa a cada uno de los usuarios, para la vigencia 2019 se implementó el aplicativo Orfeo que permite al usuario radicar y revisar el estado de su PQRSD desde la WEB; mediante Resolución Rectoral 0799 de junio se actualizó el reglamento del trámite de las PQRSD.

Desde la Oficina de Planeación se realizan campañas de cultura ambiental respecto al consumo de agua y energía y se elaboró un documento de identificación de tecnologías para la disminución de consumo de recurso hídrico y energética.

Así mismo, desde la Oficina Jurídica, se tienen en cuenta las alianzas interinstitucionales como convenios interadministrativos, convenios interinstitucionales y convenios de prácticas.

2.4 CUARTA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, esta dimensión se entenderá desde la siguiente política:

Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

En la actualidad la institución cuenta con 18 programas propios, de los cuales dos programas recibieron la renovación por 7 años más y se obtuvo un registro de programa nuevo.

Registros calificados renovados 2019:

Pregrado:

Ingeniería Ambiental, Resolución No 5904 (7-06-2019)

Ingeniería Industrial, Resolución No 5903 (7-06-2019)

Programas Nuevos:

Pregrado:

Psicología, Resolución No 5081 (22-05-2019)

Posgrado:

Maestría en Bilingüismo y Educación, Resolución No 5902 (07/06/2019)

El 23 de abril de 2019, se realizó Jornada de Votación para elección del Representante de los docentes ante el Consejo Académico, quedando como ganador el DTC Rodrigo José Herrera Hoyos.

Mediante la Resolución Rectoral 0690 del 23 de mayo de 2019, se reconoce oficialmente el ganador de los estudiantes ante el Consejo Académico al señor, Adolfo José Rodríguez Jiménez.

Mediante la Resolución Rectoral 0691 del 23 de mayo de 2019, por el cual se reconoce oficialmente la Representación obtenida del candidato ganador de los docentes ante el Consejo Directivo, al Magíster Harlys Rivas Perea.

Continuando con el compromiso con toda la comunidad universitaria, para el desarrollo de la infraestructura física y respondiendo a las necesidades de las actividades académicas, investigación y extensión para los estudiantes que integran el Alma Máter, en el mes de noviembre de 2018, el cual a la fecha presenta un 22.01% de avance de acuerdo a lo programado de noviembre 2018 - junio 2019 (21.63%) superando el porcentaje de cumplimiento.

Entre los meses de enero a junio, se realizaron las actividades de adecuación y mantenimiento en la sede de la carrera 26, donde actualmente funciona el Departamento de Idiomas y el Consultorio Jurídico, con el fin de mejorar la infraestructura física que contribuya a la prestación del servicio educativo.

Con el fin de atender las necesidades de toda la comunidad educativa, desde diciembre de 2018 se dio inicio al proyecto que busca el mejoramiento de la infraestructura tecnológica de redes eléctricas, cableado estructurado, fibra óptica, Wifi y Centro de Datos de la UCEVA; mediante la modernización Tecnológica del Datacenter y los Centros de Cableado, se busca mejorar la conectividad, brindar mayor cobertura y velocidad en los servicios de datos, aplicaciones y red inalámbrica del Campus Universitario, el cual a la fecha presenta un avance del 80% de avance.

El 05 de abril, en el coliseo cubierto Carlos María Lozano Colonia se llevó a cabo la ceremonia de gala “Estudiantes Buena Nota”, para exaltar a los mejores estudiantes de cada semestre (251 beneficiarios) de los diferentes programas académicos.

Se recibió Certificación de Conformidad de Servicios Calidad por parte de Icontec, para los procesos del Departamento de Idiomas y sus Programas: inglés, francés y alemán, bajo las Normas Técnicas Colombianas NTC 5555:2011 “Sistemas de gestión de calidad para instituciones de formación para el trabajo” y la NTC 5580:2011 “programas de formación para el trabajo en el área de idiomas.

2.5 QUINTA DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión.

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, esta dimensión se entenderá desde las siguientes políticas:

1. Gestión Documental
2. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

En octubre de 2018 se enviaron las nuevas Tablas de Retención Documental al Consejo Departamental de Archivos para su respectiva convalidación, nos encontramos a la espera de respuesta.

Desde el Archivo Central se está realizando por correo electrónico una campaña de Cero Papel en la gestión documental.

En cuanto a la Política de Transparencia, se tiene un link en la página web, donde se publica toda la información de la Institución que debe ser conocida por la comunidad académica y comunidad en general, así mismo se ha realizado la publicación de la información requerida en las páginas SUIT, SIGEP y SECOP.

Se destaca la continuidad que le ha dado la Oficina Asesora de Comunicaciones a la emisión del boletín informativo donde se acentúan los eventos que fueron noticia en la Institución, el cual es enviado a todos los funcionarios, docentes y estudiantes a través del correo institucional, de igual forma se elaboran boletines informativos cada que se presenta un evento extraordinario.

Las redes sociales Facebook y Twitter se encuentran actualizadas permanentemente de acuerdo a los eventos institucionales tanto administrativos como académicos.

Desde la Oficina Asesora de Comunicaciones se gestiona la información y comunicación interna y externa, a través de diferentes medios de comunicación como página web, boletines por correo electrónico, por redes sociales, emisoras, entre otras.

2.6 SEXTA DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, esta dimensión se entenderá desde la siguiente política:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

En la Unidad Central del Valle del Cauca, se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Esta información debe estar disponible para todos para mejorar la atención de las necesidades de la comunidad quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos.

Desde las diferentes Facultades se promueven eventos Académicos como Ferias, Foros, Seminarios, Talleres, Festivales, Salidas nacionales e internacionales, que impactan en el quehacer institucional.

Durante los meses de marzo y abril, se realizó un curso online dirigido a académicos de las universidades del consorcio PONCHO. Este curso tiene como objetivo la formación y Concienciación de profesores acerca de los beneficios de la internacionalización en sus diferentes vertientes, como son la movilidad docente e investigadora y la financiación de proyectos de investigación, El curso que se realizó en inglés a través de la plataforma MOODLE gestionada por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España) y fue liderado por la Jan Kochanowskiego Kielcach University (Polonia), además contó con la colaboración de Université Bretagne Sud (Francia) y la Universidade Do Porto (Portugal), por su parte los materiales y las pruebas de autoevaluación permitirán certificar el aprovechamiento del curso.

Se recibió el equipamiento de Salas de video conferencia, como parte del convenio proyecto Poncho.

El 25 de abril, se firmó convenio por intermedio del contacto generado a través del proyecto PONCHO, especialmente con la ingeniera Tania Shyrna Andino Chancay de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en la ciudad de Manta, Ecuador, se firmó el convenio de Cooperación Marco de colaboración interinstitucional entre los rectores Alejandro Miguel Camino Solórzano de la universidad antes mencionada y Jairo Gutiérrez Obando de la Uceva, También acompañaron al rector en esta visita internacional los decanos las Facultades de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables y Ciencias de la Educación, doctora Marisol Sánchez Valencia y Carlos Hernán Méndez Díaz; el docente tiempo completo encargado de la oficina de Internacionalización, Gustavo Adolfo Salazar López y el Representante de los Estudiantes al Consejo Directivo, Carlos Humberto Páez Mejía.

El 6 de mayo se realizó el evento denominado "Poncho International Week" en Asunción, Paraguay, con la participación de personal directivo (en su mayoría los rectores de las universidades socias del proyecto), docentes y estudiantes. Por parte de la Uceva asisten los estudiantes Alejandra Santamaría Mendieta del programa de Licenciatura en Lenguas Extranjeras; Juan Camilo Triviño Panesso de Ingeniería Industrial; el profesor Gustavo Adolfo Salazar López y el rector Magíster Jairo Gutiérrez Obando.

El miércoles 22 de mayo, se llevó a cabo en el Auditorio de FACAEC, el Encuentro Académico Nacional e Internacional REDIS 2019, Nodo Sur Occidente, organizado por la Facultad de Ingeniería de la Uceva, el cual contará con la participación de estudiantes, quienes expondrán sus avances sobre el desarrollo del trabajo de grado y su participación en los semilleros de investigación, permitiendo de esta manera continuar consolidando el capítulo estudiantil. Además, se cuenta con la participación de invitados nacionales e internacionales cuyo fin es establecer alianzas de colaboración y fortalecer vínculos interinstitucionales.

La Uceva tomó parte del Tercer Encuentro de Internacional de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación Colombia – Ecuador, que se lleva a cabo durante los días 6 y 7 de junio en la sede de la Universidad de San Buenaventura Cali.

Con total éxito se realizó una misión académica y administrativa cumplió los días 26 y 27 de junio, al Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) en San Andrés Isla, dentro del convenio de cooperación que existe entre las dos instituciones, con el ánimo de fortalecer los lazos de relación y visibilidad en el ámbito nacional, además de propiciar espacios de colaboración tanto administrativa como académica, el cual permitirá realizar procesos de inmersión en inglés dentro de los programas ofrecidos en la Isla colombiana y certificados por el Ministerio de Educación Nacional. Se beneficiarán de este proceso, estudiantes de los diferentes programas, docentes y personal administrativo de la Uceva.

2.7 SÉPTIMA DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

De conformidad con lo anterior, desde la Oficina de Control Interno, se ha realizado la evaluación el seguimiento al Plan Anticorrupción en las fechas estipuladas, los arquezos mensuales de caja menor y principal, se realizaron los informes sobre austeridad trimestral, se realizó seguimiento a los mapas de riesgos, la evaluación de rendición de cuentas y los Comités de Control Interno, se presentaron los informes a SIA Observa la contratación mensual, la rendición anual de SIA Contraloría, se realizó el reporte del FURAG II, vigencia 2018.

Se asiste a las reuniones del Comité Municipal de Control Interno.

ASPECTOS SOBRE LOS CUALES LA OFICINA DE CONTROL INTERNO RECOMIENDA REVISIONES Y FORTALECIMIENTO

- ✓ Se requiere sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de la participación activa de cada uno, en los procesos de capacitación y formación que la Institución brinda, pues aún se evidencia falta de compromiso por parte de los funcionarios para asistir a los eventos de capacitación, formación y sensibilización.
- ✓ Se requiere compromiso por parte de los funcionarios de la Institución para el uso del aplicativo del Sistema de Gestión Documental y de igual manera se requiere fortalecer la sensibilización acerca de la importancia del mismo. De igual forma se requiere el fortalecimiento de los archivos de gestión en cada una de las dependencias de la Institución.
- ✓ Se requiere compromiso por parte de los funcionarios para dar respuesta oportuna a los PQRSD dentro de los términos establecidos por la Ley.
- ✓ Se requiere del alto compromiso de los funcionarios para la adopción de las políticas nacionales de Cero Papel.
- ✓ Se recomienda fortalecer los procesos de autoevaluación al interior de cada una de las dependencias Académico – Administrativas, al igual que el planteamiento de las actividades necesarias para dar cumplimiento a los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión.
- ✓ Se hace necesario continuar con la generación de espacios de capacitación con el fin de fomentar la Cultural del Autocontrol, Autogestión y Autorregulación en los miembros de la comunidad educativa. De igual forma, se requiere realizar las auditorías internas de calidad para contribuir con el mejoramiento continuo y de esta manera fortalecer la cultura de seguimiento, supervisión y control por parte de los responsables de los procesos y de cada uno de los miembros de la UCEVA y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Dar continuidad a la actualización de los procesos y procedimientos institucionales y de igual forma con las matrices de riesgos, para dar cumplimiento a la política de riesgos institucional y contribuir al mejoramiento continuo institucional.
- ✓ Continuar con las actividades de divulgación de información institucional, con el fin de incrementar los niveles de transparencia y generar vinculación de la comunidad en general al quehacer institucional.
- ✓ Se requiere del alto compromiso de los funcionarios para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ✓ Se recomienda la realización de los planes de mejoramiento de acuerdo al resultado del FURAG II, por parte de cada líder de proceso con el fin de realizar las mejoras correspondientes y culminar la implementación del nuevo modelo.

NORA ISNELA GÓMEZ OROZCO
Jefe Oficina Control Interno
UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA – UCEVA