



MEMORANDO

2.2

FECHA: Medellín. 12. Junio. 2015

PARA: Doctor, Bernardo Arteaga Velásquez, Rector

DE: Coordinador de Control Interno

ASUNTO: Informe Auditoria Permanencia

A continuación, se hace entrega del informe de auditoría definitivo del subproceso de Permanencia, el cual consta de una matriz de deficiencias y excepciones, donde se enuncian las inconsistencias y las respectivas observaciones.

Atentamente,

Jorge William Arredondo Arango

Coordinador de Control Interno

Anexos (08) folios

Transcriptor: Marysol Varela Rueda



**INFORME DEFINITIVO DE PERMANENCIA**

Se describen a continuación los hallazgos de la auditoría realizada al Sub Proceso de Permanencia, teniendo como base la vigencia 2014.

**MATRIZ DE DEFICIENCIAS Y EXCEPCIONES**

REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
 CI-HT - 024	<p><b><u>1 Política de Permanencia.</u></b></p> <p>No existe en la IUCMA una política documentada y formalizada que marque el desarrollo de la gestión para el sub proceso de Permanencia, lo que deriva en un manejo subjetivo del mismo.</p> <p>No es claro que todos los tipos de abandono requieran la misma atención o exijan similares formas de intervención por parte de la institución, siendo ésta la gran dificultad que se enfrenta con la deserción. Es así como el conocimiento de estas diferencias constituye la base para elaborar políticas efectivas con el fin de aumentar la retención estudiantil.</p> <p>De ahí que sea una obligación establecer mecanismos académicos y administrativos para controlar este fenómeno.</p> <p>El impacto de la gestión de este sub proceso sobre la población estudiantil es de suma importancia para el mejoramiento de la calidad de vida académica de los estudiantes que a el acceden y por ende vital para el mejoramiento de la calidad académica en general.</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	<p>Líder del sub proceso de Permanencia</p>
 CI-HT - 024	<p><b><u>2. Eficacia de la estrategia ciencias básicas.</u></b></p> <p>Esta estrategia cuenta con tutorías grupales, individuales y personalizadas; se registra en el informe de gestión del proceso la medición consolidada representada en una grafica, la cual es alimentada con los registros de entrada a las tutorías vs la nota final obtenida por el estudiante en las materias de ciencias básicas.</p> <p>Cabe anotar que los estudiantes que se registran</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	<p>Líder del sub proceso de Permanencia</p>



REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	<p>en el consolidado, son aquellos que evidencien cinco asistencias o más a las tutorías.</p> <p>No se evidencia que el sub proceso genere plan de mejoramiento, para fortalecer los resultados de la eficacia en la medición de la estrategia. El porcentaje que se visualiza en la grafica indicando los estudiantes atendidos por el sub proceso que pierden la materia es:</p> <p>2014-1: 37.60% 2014-2: 32,92%.</p>		
<p> CI-HT - 024</p>	<p><b><u>3. Riesgos de corrupción</u></b></p> <p>Se verifico la matriz de riesgos consolidada por Planeación y se pudo constatar que el sub proceso de Permanencia cuenta con solo un riesgo de corrupción definido, el cual no es suficiente para mitigar las amenazas que se derivan del desarrollo de su gestión y el contacto personalizado con los estudiantes.</p> <p>Se incumple entonces con el manual PI-MA-003 gestión de riesgos en su numeral 12, identificación, calificación y evaluación de riesgos de corrupción.</p> <p>Lo anterior puede derivar en que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de la entidad para la obtención de un beneficio particular o para favorecer a terceros.</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	<p>Líder del sub proceso de Permanencia</p>
<p> CI-HT - 024</p>	<p><b><u>4. Utilización de los formatos y demás insumos para la formalización de la gestión.</u></b></p> <p>El sub proceso de Permanencia no evidencio en la vigencia auditada, la utilización y correcto diligenciamiento de los formatos GL-GD-FR-004 ACTA DE REUNION y GL-GD-FR-15 PLANILLA DE ASISTENCIA INTERNA, que institucionalmente demuestren el desarrollo de actividades que formalicen de alguna manera la gestión del sub proceso en cuanto a reuniones, mesas de trabajo, socialización de informes,</p>	<p>Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.</p>	<p>Líder del sub proceso de Permanencia</p>



REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	entre otros.  Lo anterior genera informalidad en el sub proceso e impacta de manera negativa la credibilidad del mismo.		
 CI-HT - 024	<b><u>5. Aplicación de los principios MECI.</u></b>  No se evidencian actividades que materialicen la aplicación de los principios MECI (Autocontrol, Autoregulacion y Autogestion), consagrados en el manual técnico del Modelo Estándar de Control Interno, el cual hace parte integral del Decreto N° 943 de mayo de 2014, y es de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades del Estado.  Lo que implica que el sub proceso al no evaluar, controlar su trabajo, ni detectar desviaciones deja de efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.	Líder del sub proceso de Permanencia
 CI-HT - 024	<b><u>6. Confiabilidad de las bases de datos.</u></b>  Las bases de datos con las cuales se alimenta el Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES), no son depuradas de manera periódica y presentan inconsistencias, las cuales son conocidas claramente por el contratista de tecnología de la información, encargado de actualizar la herramienta.  Lo que genera que los resultados presentados al sub proceso de Permanencia y por ende a las directivas no tengan conformidad con la verdad.  La responsabilidad de la actualización de las bases de datos es del Proceso de Tecnología e Informática.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o de mejora a seguir.	Líder del proceso de Tecnología e Informática y los procesos y subprocesos que tienen como insumo la información generada por el sistema de SPADIES.
 CI-HT - 024	<b><u>7. Indicador deserción temprana.</u></b>  Observando la medición registrada en el sistema ISOLUCION, se presenta incumplimiento en el indicador en mención, ya que a fecha mayo de	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas y/o	Líder del sub proceso de Permanencia



REF P/T	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	<p>2015, el resultado arrojado es un 21,19%, lo que indica que no se viene cumpliendo con la meta trazada del 20.5%.</p> <p>Lo anterior implica que los objetivos propuestos por el sub proceso en lo que corresponde, están en peligro de ser alcanzados.</p> <p>El sub proceso debe planificar e implementar los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios, los cuales no se presentaron en esta medición.</p>	de mejora a seguir.	

Fuente: Elaborado y adaptado por la Oficina de Control Interno e información suministrada por el sub proceso de Permanencia.

### PLANILLA DE EXPLICACIÓN DE MARCAS

MARCA **	EXPLICACIÓN
	Hallazgo de auditoria

### OBSERVACIONES

1. El sub proceso no se visualiza como objeto de una estrategia de comunicación institucional y dada la importancia del impacto que puede generar el desarrollo de su gestión en la población estudiantil, se recomienda materializar la transversalidad que se tiene con él proceso de gestión de comunicaciones, con estrategias claramente definidas.
2. Es necesario e importante que se comience a costear el fenómeno de deserción en la institución, dado que esta acción llevaría a medir la eficiencia de la gestión del sub proceso.
3. Las facultades no han definido sistemas de evaluación y seguimiento a la Permanencia y retención, esto implica que las estrategias desarrolladas por el sub proceso no se fortalezcan, dada la ausencia de planes de mejoramiento que se deriven de la ausencia de control.
4. El sub proceso no evidencia trabajo colaborativo en red, lo cual podría derivar en fortalecimiento metodológico y gerencial, adaptando experiencias, herramientas y buenas prácticas derivadas de recibir o transferir conocimiento para disminuir la deserción estudiantil, por parte de otras instituciones universitarias.



## CONCLUSIONES

1. La ausencia de una política clara, definida, documentada y formalizada para el sub proceso de Permanencia no permite que se creen, y/o fortalezcan estrategias que permitan reducir la problemática y posterior seguimiento a los resultados obtenidos en cuanto al fenómeno de la deserción estudiantil, entre otras más limitaciones.
2. Es importante que el proceso genere y/o fortalezca la comunicación con las facultades, donde se socialicen los resultados de las mediciones que genera la herramienta SPADIES.
3. El sub proceso de Permanencia se acomoda más al proceso de Bienestar Institucional, dado que el impacto de su gestión recae exclusivamente en la población estudiantil de la institución, además de que integra a su objetivo misional que dice: *“Brindar a los miembros de la comunidad Institucional, espacios y actividades deportivas, culturales, de desarrollo humano y de salud que contribuyan a potencializar las diferentes dimensiones del ser: Cognitiva, creativa, socio afectiva, corporal y comunicativa”*.
4. Lo anterior se consolida si se tiene en cuenta que el objeto misional del proceso de docencia es. *“Desarrollar programas académicos con criterios de pertinencia, viabilidad, calidad e innovación, centrados en la Persona y acorde con el PEI y el Plan de Desarrollo”*.
5. Se presenta debilidad en la veracidad de la información que arroja SPADIES, toda vez que las bases de datos no son depuradas periódicamente en una vigencia fiscal y presentan inconsistencias.
6. Se debe generar al interior del sub proceso, cultura de autoevaluación, dado que no se evidencio en el desarrollo del proceso auditor, la presencia de este método.
7. El sub proceso deberá implementar los principios MECI en su gestión, ya que estos se constituyen en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo.
8. Se reviso el manejo, custodia y administración del inventario de devolutivos del sub proceso, encontrando que no se presentan inconformidades.

## PLAN DE DESARROLLO

En el Plan de Desarrollo 2013 – 2016, se observa que el sub proceso de Permanencia, se encuentra en:

Línea 2: Calidad académica como apoyo con una relación de cooperante. En el problema: Débil articulación de la docencia como un todo académico, descriptor d1.1= Los niveles de deserción temprana de estudiantes se han elevado por encima del 21%.



La medición presenta según datos del sistema ISOLUCION con fecha mayo de 2015 un 21,19%, lo que indica que no se viene cumpliendo con la meta trazada del 20.5%.

La entidad debe planificar e implementar los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para:

- a) demostrar la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio,
- b) asegurarse de la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad, y
- c) mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad.

Esto debe comprender la determinación de los métodos aplicables, incluidas las técnicas estadísticas y el alcance de su utilización. (NTC GP 1000-2009, 8).

La entidad debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, y cuando sea posible, su medición. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados (eficacia) así como el manejo de los recursos disponibles (eficiencia).

Línea 4: Cultura del bienestar: en el componente 4, objetivo del componente: Permanencia con calidad contribuyendo al desarrollo colectivo del individuo, a la adaptación a la vida universitaria y a la ampliación de cobertura de los servicios académicos, no se cumple con la meta del indicador de resultados N° 2 indicador de deserción temprana, reducido.

**EJECUCION PRESUPUESTAL Y CONTRACTUAL**

Se observa un adecuado manejo presupuestal de los recursos asignados al proceso, los cuales están representados en contratos de prestación de servicios.

Los documentos presupuestales necesarios tales como CDPs y RPs, para la formalización de los contratos se observo a conformidad

Las carpetas de los contratos contienen la información necesaria y de cumplimiento normativo que se debe acopiar para la formalización del contrato de prestación de servicios suscrito.

Los planes de trabajo y sus respectivas supervisiones, se verificaron y presentan coherencia en su avance.

**RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES**

PROCESOS Y/O SUBPROCESO RESPONSABLE	N° DE HALLAZGOS	N° DE OBSERVACIONES
Permanencia	7	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>



## **ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE PRINCIPIOS MECI**

Se observo que no hay evidencia de aplicación de principios MECI, ya que al aplicar el criterio interno N°44 "Describe como desarrolla los principios MECI en el sub proceso", no se obtuvo respuesta coherente, evidenciándose la falta de manejo de los conceptos.

## **DEBILIDADES – OPORTUNIDADES - FORTALEZAS – AMENAZAS**

### **DEBILIDADES:**

- Ausencia de política o lineamientos institucionales documentados y formalizados.
- Bases de datos no depuradas.
- Desconocimiento de los principios MECI.
- No se presenta autoevaluación.
- Falta de comunicación con las facultades.

### **OPORTUNIDADES:**

- Participación en redes de apoyo y colaboración.
- Gestión de recursos ante gobierno central y otras entidades locales.
- Trabajo de participación con instituciones que ofrecen educación media.
- Transversalidad con los demás procesos institucionales.

### **FORTALEZAS:**

- Estrategias implementadas para la gestión del sub proceso.
- Apoyo de la alta dirección.

### **AMENAZAS:**

- No se tienen identificados los riesgos de corrupción del sub proceso.
- No actualizar la identificación las características de deserción en la población institucional.
- Análisis de deserción construidos sobre bases de datos carentes de veracidad.
- No generar interpretación adecuada de la información a través de la aplicación SPADIES.
- No formular estrategias que ayuden a reducir los porcentajes de deserción.

## **BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LA PERMANENCIA**

1. Evaluación periódica de la pertinencia del banco de preguntas del examen de admisión.
2. Nivelatorios en vacaciones para los estudiantes con dificultades académicas.



3. Sitio web del programa, el cual contiene talleres en línea, estrategias de aprendizaje y material de apoyo en ciencias básicas por otra parte en el área de psicología talleres en herramientas de aprendizaje y artículos de interés.

## **GLOSARIO**

**Autocontrol:** Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independiente de su nivel jerárquico para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.

**Autoevaluación:** Mecanismo de verificación y evaluación que permite medirse a sí mismo al proveer la información necesaria para establecer si esta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación que afecten el objetivo para la cual está creada.

**Autogestión:** Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la constitución, la ley y sus reglamentos.

**Autorregulación:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del sistema de control interno en concordancia con la normatividad vigente.

**Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Medición de resultado).

**Eficiencia:** relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Spadies:** Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior.

**Veracidad:** Conformidad con la verdad.

*Elaboró: Jorge William Arredondo Arango*  
*Coordinador de Control Interno*

*Revisó: Marysol Varela Rueda*  
*Profesional de Control Interno*