



PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO

PROCESO:		Informe pormenorizado de avance del sistema de control interno (noviembre 12 de 2017 - marzo 12 de 2018)							PLAN DE MEJORAMIENTO N°:		94				
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias		
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %			
2018300425	2018-03-12	Observación 1	<p>Dimensión Talento Humano</p> <p>1. Es importante fortalecer el proceso de planeación para esta dimensión, dado que actualmente no se dispone de un plan estratégico de talento humano que propenda por el desarrollo y fortalecimiento del mismo, tal y como lo dispone el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y el nuevo modelo integrado de planeación y gestión MIPG (decreto 1499 de 2017), que determina como una de las políticas de gestión y desempeño de esta dimensión, la política de gestión estratégica del talento humano, la cual señala:</p> <p>"La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección."</p> <p>2. Los procesos de evaluación de desempeño son prioritarios para la Institución al igual que la oportunidad para llevarlos a cabo, considerando lo que establecen las disposiciones legales y reglamentarias, (Ley 909 de 2004, artículo 38, para los servidores que están adscritos a carrera administrativa y el Acuerdo No. 012 de 2007, para los docentes de la Institución), a fin de poder establecer los planes de mejoramiento individual a que haya lugar.</p> <p>Considerando que uno de los principios del modelo estándar de control interno – MECI, es la autogestión, es decir, diseñar y aplicar los procedimientos de verificación y evaluación que garanticen razonablemente el cumplimiento del marco legal; es importante se apliquen los controles necesarios a fin de poder realizar las evaluaciones en los términos y oportunidad requeridos, esto con el único propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la Institución, y evitar así, la materialización de riesgos como el de incumplimiento, el cual a su vez podría derivar en investigaciones y/o sanciones por parte de los Órganos de Control.</p> <p>3. En cumplimiento a lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema de Planeación y Gestión MIPG, es importante se ejecuten las acciones pertinentes para dar cumplimiento en lo que concierne a la política de integridad, la cual determina "(...) En las entidades públicas que no pertenecen a la Rama Ejecutiva y tomando en cuenta que éste es un elemento fundamental para trabajar el ambiente de control que hace parte de la política de Control Interno, también es fundamental fomentar la integridad pública para lo cual el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana, son fundamentales. (...)".</p> <p>4. Es importante definir un plan que permita determinar las acciones necesarias para cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico que se llevó a cabo para esta dimensión.</p>	Diseñar el plan estratégico de Talento Humano, ya que actualmente se cuenta con un programa de Talento Humano que incluye todas las actividades que allí se Desarrollan.	02/05/2018	30/12/2018	Alinear las prácticas de Talento Humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad	28/02/2018	Talento Humano	Mariela Suescún Herrera					
		Observación 2	<p>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</p> <p>1. Es pertinente considerar la posibilidad de revisar y ajustar el "Plan de Desarrollo "Educación de calidad para el Desarrollo Humano 2016 – 2020", en especial en los indicadores de resultado como los que se señalan a continuación:</p> <p>- "Estudios sobre la Oferta Académica articulada con los contextos local, regional, nacional e internacional".</p> <p>- "MECI y SIG operando conjuntamente", en lo inherente a los atributos que para este caso específico deben poseer los productos vinculados a este indicador.</p> <p>- "Estructura Administrativa modernizada", en lo inherente a la meta del mismo.</p> <p>Esto con el único propósito de que los indicadores permitan medir de forma clara los resultados de la gestión y los logros alcanzados por la Institución.</p> <p>2. Si bien se dispone de una herramienta en Excel para realizar seguimiento al plan indicativo, el margen de error es alto, dado que el registro de la información tiene una intervención humana importante. Considerando además que la información del seguimiento a dicho plan, se constituye en un insumo para la toma de decisiones y para realizar la rendición de la cuenta, entre otros, es importante buscar alternativas para que este proceso se sistematice, y minimizar así al máximo el margen de error en los resultados que se generen.</p> <p>3. Es prioritario aprobar el acto administrativo mediante el cual se constituye el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, el cual es el "(...) encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, (...), a fin de que el mismo pueda cumplir con las funciones que le confiere el Decreto 1499 de 2017.</p> <p>4. Es importante definir un plan que permita determinar las acciones necesarias para cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico que se llevó a cabo para esta dimensión.</p>	1. Se va a evaluar la pertinencia de los indicadores de resultados que se señalan en el Plan de Desarrollo y en especial de los indicadores mencionados, verificando que se puedan medir de forma clara los resultados de la gestión y los logros alcanzados por la entidad. Tener en cuenta que existe manual de indicadores donde es responsabilidad de los líderes de los procesos su consulta.	1. Mayo 2 de 2018.	1. Julio 30 de 2018.	1. Revisión de Indicadores.	1. Julio 30 de 2018.	Planeación	Luz Mary Ramirez Montoya y Jorge Arturo Toro Lopera	1. Julio 30 de 2018.	2. Julio 30 de 2018.	3. Mayo 5 de 2018.	4. Diciembre 31 de 2018.	
			Se va a evaluar la pertinencia con Naonsoft sobre la alternativa de un aplicativo para realizar el seguimiento al plan indicativo.	2. Mayo 2 de 2018.	2. Julio 30 de 2018.	2. Sistematizar Plan Indicativo.	2. Julio 30 de 2018.								
Observación 3	<p>Dimensión Gestión con Valores para resultados</p> <p>1. Es importante continuar con el fortalecimiento de las políticas "gobierno digital; TIC para la gestión" y "seguridad digital", que determina el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, con el propósito de implementar estrategias de TI, gobierno de TI, información, sistemas de información, capacidades institucionales, entre otros.</p>	Actualizar lineamientos de TI y Política de Seguridad y Privacidad de la Información.	01/05/2018	30/12/2018	Fortalecer los procesos tecnológicos y de información, mediante lineamientos y políticas que vayan acorde con las estrategias de gobierno digital	30/03/2019	Tecnología de información y comunicación	Juan Paulo Jones					Febrero de 2019 Resolución No. 296 de 2018 por medio de la cual se adoptan los lineamientos de tecnología e informática en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia		

PLAN DE MEJORAMIENTO - HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO

Informe pormenorizado de avance del sistema de control interno (noviembre 12 de 2017 - marzo 12 de 2018)														PLAN DE MEJORAMIENTO N°:		94	
Radicado de la Auditoría	Fecha de la Auditoría	N° del hallazgo y/o observación	Descripción hallazgo y/o observación	Acción Mejoramiento	Plazo		Objetivo que se busca lograr	Fecha obtención de resultados	Responsables		Seguimiento		Evidencias				
					Fecha de inicio	Fecha de terminación			Dependencia	Funcionario Responsable	Cumplimiento de la acción %	Efectividad %					
		Observación 4	Dimensión Evaluación de Resultados 1. Si bien la Institución cuenta con mecanismos para realizar la evaluación de los resultados, es importante fortalecer aspectos como: *La integralidad y sinergia entre el seguimiento y la evaluación de todos los procesos de gestión de la entidad.* *(...) métodos cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación de la gestión y el desempeño institucional (indicadores)*. *Verificar que los indicadores diseñados sean comprensibles para todo tipo de usuarios, describan las situaciones que se pretenden medir, sean estimados periódicamente, puedan ser consultados de manera oportuna, cuenten con línea base para su medición, sean insumos para la toma de decisiones y sean revisados y mejorados continuamente.* 2. Es importante definir un plan que permita determinar las acciones necesarias para cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico que se llevó a cabo para esta dimensión.	1. Actividad que se ha venido realizar y se va continuar, en cuanto a la revisión de la pertinencia de los indicadores. Tener en cuenta que existe manual de indicadores donde es responsabilidad de los líderes de los procesos su consulta. 2. Desde Planeación se va a colocar en carpeta compartida las herramientas de autodiagnóstico de Furag, se les va a estar informado a los responsables de los diferentes procesos para que mantengan las tablas actualizados con respecto al avance de las acciones necesarias.	1. Febrero 1 de 2018. 2. Mayo 2 de 2018, actividad permanente.	1. Diciembre 30 de 2018. 2. Diciembre 30 de 2018.	1. Revisión de Indicadores. 2. Seguimiento avance autodiagnostico Furag.	1. Diciembre 30 de 2018. 2. Diciembre 30 de 2018.	Planeación	Luz Mary Ramirez Montoya y Jorge Arturo Toro Lopera							
		Observación 5	Dimensión Información y Comunicación 1. Es importante definir un plan que permita determinar las acciones necesarias para cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico que se llevó a cabo para esta dimensión.	Se estudiarán los autodiagnósticos enviados por Planeación Institucional para identificar las acciones referentes al proceso de Comunicaciones, para implementación de acciones de mejora.					Gestión de Comunicaciones								
		Observación 6	Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación 1. Se sugiere establecer acciones que propendan por la socialización e implementación de la guía a fin de que la misma se constituya en una herramienta que contribuya al mejoramiento continuo de la institución.	Revisar, actualizar y enviar flash socializando la guía para la implementación de la misma.	Mayo 15 de 2018	Diciembre 30 de 2018.	Implementación de la guía Gestión del conocimiento e innovación.	Diciembre 30 de 2018.	Planeación	Luz Mary Ramirez Montoya							

Nombre del responsable:	Planeación Institucional	Correo electrónico:	planeacion@colmayor.edu.co	Teléfono y extensión:	4445611 ext 164
--------------------------------	--------------------------	----------------------------	--	------------------------------	-----------------

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

Radicado de la auditoría: escriba la referencia (número de radicado) con que se envió a la Alta Dirección, este número es arrojado por el Document Web.

Fecha de la Auditoría: corresponde a la fecha en que se radico el informe definitivo de auditoría. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Descripción del hallazgo y observación: corresponde al hallazgo y la observación identificados en la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno.

Acción de Mejoramiento: es la medida que propone adoptar el proceso o subproceso responsable con el fin de corregir algún desvío o variación del hallazgo o riesgos identificados y eliminar la causa que se haya presentado para que no vuelva a suceder.

Plazo: fecha de iniciación y de terminación que se requieren para alcanzar la ejecución de la acción.

Objetivo que se Busca Lograr: corresponde a la descripción del logro que se busca alcanzar con la realización de las acciones de mejoramiento. El objetivo que se defina debe estar en función de los efectos identificados en el hallazgo y debe ser medible.

Fecha Obtención de Resultados: indique la fecha a partir de la cual se estima se empezaran a obtener resultados de las acciones de mejoramiento propuestas. El formato a utilizar corresponde a año-mes-día (aaaa-mm-dd; 4dígitos-2dígitos-2dígitos), separados por guion (-).

Responsables (Dependencia – Funcionario): corresponde al nombre del proceso y/o subproceso y del nombre del responsable de implementar la acción de mejora.

SEGUIMIENTO

Cumplimiento de la Acción: corresponde al porcentaje de cumplimiento de las acciones de mejoramiento. Se diligencia en el seguimiento al plan de mejoramiento realizado por la oficina de Control Interno.

Efectividad: corresponde al porcentaje de cumplimiento de los logros alcanzados con las acciones de mejoramiento realizadas, se mide en función del objetivo propuesto.

Evidencias: se lleva el seguimiento de la Oficina de Control Interno al plan de mejoramiento.

Nombre del Responsable Correo Electrónico y Teléfono: corresponde al nombre, correo electrónico y teléfono del funcionario responsable de actualizar el formato.