



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
OFICINA NACIONAL DE CONTROL INTERNO

# DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA OFICINA NACIONAL DE CONTROL INTERNO 2014-2020

**CARLOS MANUEL LLANO ALZATE**  
Jefe Oficina Nacional de Control Interno

## **Equipo de Asesores y profesionales:**

MARIO ROBAYO HIGUERA  
YURY ALEJANDRA CARRILLO TIQUE  
NUBIA MARTÍNEZ RIPPE  
LUISA FERNANDA RIOS GIRALDO  
SUGEY LUZ CAICEDO LAMPREA  
EDUARDO PÁEZ HERRERA  
EMILSE QUIÑONES IZQUIERDO. Sede Palmira  
JAVIER EDUARDO HINCAPIÉ PIÑERES. Sede Manizales  
LUIS FERNANDO BAÑOL BETANCUR. Sede Medellín  
JOSÉ DAIRO ÁLVAREZ ORTÍZ. Sede Medellín

## **Secretaria Ejecutiva:**

MARÍA DEL CARMEN VARGAS GAITÁN

Bogotá D.C. 2014.

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.	3
1. MARCO LEGAL DEL CONTROL INTERNO.	4
2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA OFICINA.	8
3. QUIÉNES SOMOS.	8
4. QUÉ HACEMOS.	9
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	9
6. MISIÓN.	10
7. VISIÓN.	10
8. VALORES INSTITUCIONALES.	10
9. PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO.	12
10. <i>ESLOGAN.</i>	13
11. BOLETIN INSTITUCIONAL.	13
12. PLAN NACIONAL DE ACTIVIDADES.	13
13. INDICADORES Y METAS.	14
14. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.	15

## PRESENTACIÓN

El presente documento de Direccionamiento Estratégico establecido para la Oficina Nacional de Control Interno se plantea desde el proyecto y meta “Visión 2034” cuyos objetivos están planteados por el Sistema de Planeación, en el Plan Global de Desarrollo 2013-2015 “**Calidad Académica y Autonomía Responsable**” y el enfoque de gestión integral que ha venido implementando la propia Universidad a fin de estandarizar todos sus procesos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en sus guías ha indicado que el Rol de la Oficina de Control Interno está definida en la Ley 87 de 1993, como “uno de los componentes del Sistema de Control Interno, del nivel directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”.

Así las cosas, dicha oficina se constituye en el “**control de controles**” por excelencia, ya que mediante su labor evaluadora determina la efectividad del sistema de control de la entidad, con miras a contribuir a la Alta Dirección en la toma de decisiones que orienten el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales. Es claro que el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno y la ejecución de los controles establecidos es una responsabilidad de los encargados de los diferentes procesos de la entidad y no de la Oficina de Control Interno, a la cual le corresponde desarrollar un papel evaluador y asesor independiente en la materia.

El MECI resalta la función de la Oficina de Control Interno, de asesoría y evaluación dentro de un proceso retroalimentador y de mejoramiento continuo para la gerencia pública y la lucha contra la corrupción; en tal sentido esta labor debe ser realizada de manera permanente y oportuna, por cuanto el éxito de la Alta Dirección radica en tomar decisiones asertivas y en el tiempo indicado.

El Sistema de Control Interno tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el Estado Colombiano y cualificar a los servidores públicos desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas.

En este sentido, el MECI se convierte en un instrumento que contribuye a asegurar que la gestión administrativa de las entidades y organismos del Estado logren el cumplimiento de la misión y los objetivos propuestos con eficiencia y eficacia dando así cumplimiento a la normatividad y políticas del Estado. En este contexto, la Oficina Nacional de Control Interno, dentro del Modelo, cumple un papel importante como responsable del Componente de Evaluación Independiente, y como asesor, evaluador, integrador y dinamizador del Sistema de Control Interno con miras a mejorar la cultura organizacional y, por ende, a contribuir con la productividad del Estado.

Este documento se presenta en un lenguaje sencillo y asequible a todos los funcionarios y al servidor público en general, bajo un marco conceptual y legal, con miras a que su aplicación se ajuste a las condiciones particulares de la Oficina Nacional de Control Interno de la Universidad Nacional de Colombia.

# 1. MARCO LEGAL DEL CONTROL INTERNO

Normatividad Vigente.

En desarrollo del mandato constitucional y en relación directa con la Oficina de Control Interno, el siguiente es el marco legal que determina el accionar y roles de la misma.

Ley 87 de 1993. Los artículos 9º, 10, 11, 12 y 14 tratan sobre la definición del Jefe de la Oficina de Control Interno, la designación de la Oficina de Control Interno, las funciones de los Auditores y el informe de los funcionarios del Control Interno.

Decreto 1826 de 1994. De esta norma, es importante reseñar los siguientes artículos:

Artículo 1º. Créase la Unidad u Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, en las estructuras de los Ministerios y Departamentos Administrativos en los cuales no exista tal Oficina, la cual dependerá del Despacho del respectivo Ministro o Director de Departamento Administrativo y tendrá los objetivos y funciones establecidas en la Ley 87 de 1993.

Artículo 2º. El Jefe de la Oficina de Coordinación de Control Interno será designado según lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley 87 de 1993 y además de las funciones señaladas en el artículo 12 de la misma, deberá presentar un informe ejecutivo anual al Ministro o Director del Departamento Administrativo correspondiente, acerca del estado del Sistema de Control Interno, los resultados de la evaluación de gestión y las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización.

Artículo 3º. En los Ministerios y Departamentos Administrativos en los cuales la Oficina de Coordinación de Control Interno tenga a su cargo funciones disciplinarias, tales funciones pasarán a ser ejercidas por la Secretaría General de la respectiva entidad u organismo o por la dependencia a la cual el representante de la entidad asigne tales funciones.

En ningún caso corresponderá a la Oficina de Coordinación de Control Interno ejercer el control previo mediante refrendaciones a los actos de la administración.

Directiva Presidencial 02 de 1994. “Desarrollo de la función de control interno en las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional”. Reafirma las funciones de la Oficina de Control Interno establecidas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993.

Decreto 280 de 1996. Esta norma crea el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las Entidades de los órdenes Nacional y Territorial, y señala la representatividad de los Jefes de las Oficinas de Control Interno ante dicho Consejo.

Directiva Presidencial 01 de 1997. Proporciona las directrices y se precisa el desarrollo del Sistema de Control Interno, señalando que le compete a la Oficina de Control Interno, apoyar a los directivos en el desarrollo del Sistema, reevaluar los planes, fomentar la cultura del autocontrol de tal forma que contribuya al mejoramiento continuo, y coadyuvar y participar para implantar adecuados instrumentos de gestión y gerencia.

Decreto 2070 de 1997. Modifica el artículo 2º del Decreto 280 de 1996, en lo referente a cambios en la composición del Consejo Asesor de Control Interno.

Decreto 2145 de 1999. Dicta normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial, precisando respecto de la Oficina de Control Interno, lo siguiente:

Artículo 7º. La Oficina o Unidad de Coordinación de Control Interno, o quien haga sus veces, asesora y apoya a los Directivos en el mejoramiento y desarrollo del Sistema de Control Interno, a través del desarrollo de sus funciones, como instancia facilitadora del Sistema de Control Interno.

Artículo 8º. Las Oficinas de Coordinación de Control Interno, o quien haga sus veces, verifican la efectividad de los Sistemas de Control Interno para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, como instancia evaluadora del Sistema de Control Interno.

Artículo 12. Las Unidades u Oficinas de Control Interno, o quien haga sus veces, evalúan el proceso de planeación en toda su extensión.

Artículo 13. La Unidad u Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, evalúa que estén claramente definidos los niveles de autoridad y responsabilidad y que todas las acciones desarrolladas por la entidad se enmarquen en este contexto.

Artículo 14. La Unidad u Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, evalúa los procesos misionales y de apoyo adoptados y utilizados por la Entidad, con el fin de determinar su coherencia con los resultados comunes e inherentes a la misión institucional.

Artículo 15. La Unidad u Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, debe evaluar el Sistema de Control Interno de la entidad, con énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y elementos que lo conforman.

Directiva Presidencial 04 de 2000. Fortalecimiento del Control Interno en el marco de la política de lucha contra la corrupción y nombramiento de los Jefes de Oficina de Control Interno del Orden Nacional.

Decreto 2539 de 2000. Modifica parcialmente el Decreto 2145 de noviembre 4 de 1999 en el sentido de señalar que los jefes de Oficina de Control Interno serán representados ante el Consejo Asesor por cuatro miembros elegidos según lo disponga el reglamento del Comité Interinstitucional de Control Interno del orden Nacional y Territorial.

Decreto 1537 de 2001. Reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993, en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el Sistema de Control Interno de las entidades y organismos del Estado y se precisa el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno dentro de las organizaciones públicas, enmarcado en cinco tópicos: valoración de riesgos, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura de control y relación con entes externos.

Directiva Presidencial 10 de 2002. Programa de Renovación de la Administración Pública: Hacia un Estado Comunitario. Establece para las entidades del orden nacional que el proceso de selección de los funcionarios encargados del control interno en cada entidad debe tener como motivación exclusiva el mérito, la competencia y la capacitación idóneos para el cargo.

Resolución 644 de 2003. Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “por la cual se regula el procedimiento para la designación de los jefes de la Oficina de Control Interno o de quien haga sus veces, en las entidades del orden Nacional”.

Ley 872 de 2003. Crea el sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios.

Decreto 188 de 2004. Modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública. Le otorga competencias a través de la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites, como formular, promover y evaluar las políticas en materia de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional con énfasis en su función preventiva y de apoyo al proceso de decisiones; brindar asesoría y capacitación puntual a las entidades del orden nacional en el diseño de los sistemas de control interno institucional, y orientar el establecimiento de métodos y medios de divulgación y capacitación en materia de Control Interno, en coordinación con las entidades y organismos competentes en la materia. Además, orienta y regula el accionar de las Oficinas de Control Interno del orden nacional y territorial.

Ley 909 de 2004, artículo 39. Obligación de evaluar: “El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”.

Resolución 048 de 2004 de la Contaduría General de la Nación. Dicta disposiciones relacionadas con el control interno contable y establece las funciones de la Oficina de Control Interno relacionadas con la materia.

Decreto 1599 de 2005. Adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado colombiano”, estableciendo en el numeral 5.5 los roles y responsabilidades de la Oficina de Control Interno en tanto señala que es responsable por realizar la evaluación Independiente al Sistema de Control Interno y la gestión de la entidad pública, así como por el seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, generando las recomendaciones correspondientes y asesorando a la Alta Dirección para su puesta en marcha.

Circular No. 3 de 2005. El Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, señaló: “la Oficina de Control Interno, asumiendo su rol de evaluador independiente, deberá realizar evaluaciones, seguimiento y monitoreo permanente al grado de avance y desarrollo en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, conforme al plan de acción previamente establecido por la misma”.

Decreto 153 de 2007 que modifica la fecha de presentación del Informe Ejecutivo Anual hasta el 28 de febrero.

Decreto 943 de 2014, con el cual actualiza el Modelo Estándar de Control Interno -MECI- y deroga el Decreto 1599 de 2005.

Orientaciones desde Las Normas Internacionales.

Por su parte, el Instituto Internacional de Auditores ha desarrollado en relación con los temas de trabajo de la Oficina de Control Interno, las normas internacionales para el ejercicio de la auditoría interna, entendida esta como el marco de referencia que está a disposición de los Jefes de Oficina de Control Interno para la práctica profesional de esta actividad. De acuerdo con esas normas, a continuación se expondrán algunas definiciones como auditoría interna, evaluación y asesoría.

Se considera que la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de evaluación y asesoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una entidad, ayudándola a cumplir sus objetivos y aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de administración del riesgo, control y gestión. La evaluación comprende la valoración y verificación objetiva de las evidencias efectuadas por los Jefes de la Oficina de Control Interno, para proporcionar una opinión o conclusión independiente respecto de un proceso, sistema u otro asunto. La naturaleza y el alcance del trabajo de evaluación están determinados por el Jefe de la Oficina de Control Interno.

Por lo general, existen tres partes en la evaluación: 1) la persona o grupo directamente implicado en el proceso, sistema u otro asunto, es decir, el dueño del proceso; 2) la persona o grupo que realiza la evaluación, es decir, el Jefe de la Oficina de Control Interno; y 3) la persona o grupo que utiliza la evaluación, es decir, el usuario de los resultados de la evaluación.

La asesoría, por su parte, se basa en que habitualmente se dan consejos a solicitud de la entidad. La naturaleza y el alcance del trabajo de asesoría están sujetos al acuerdo efectuado con la Alta Dirección. Por lo general, existen dos partes en la asesoría: 1) la persona o grupo que ofrece el consejo, es decir, el Jefe de la Oficina de Control Interno, y 2) la persona o grupo que busca y recibe el consejo, es decir, la entidad. Cuando desempeña su rol de asesoría, el Jefe de la Oficina de Control Interno debe mantener la objetividad y no asumir responsabilidades de gestión.

En síntesis, el propósito de las Normas Internacionales se concreta en los siguientes puntos:

1. Definir principios básicos que representen el ejercicio de la auditoría interna tal como este debería ser.
2. Proveer un marco para ejercer y promover un amplio rango de actividades de auditoría interna de valor agregado.
3. Establecer las bases para evaluar el desempeño de la auditoría interna.
4. Fomentar la mejora en los procesos y operaciones de la organización

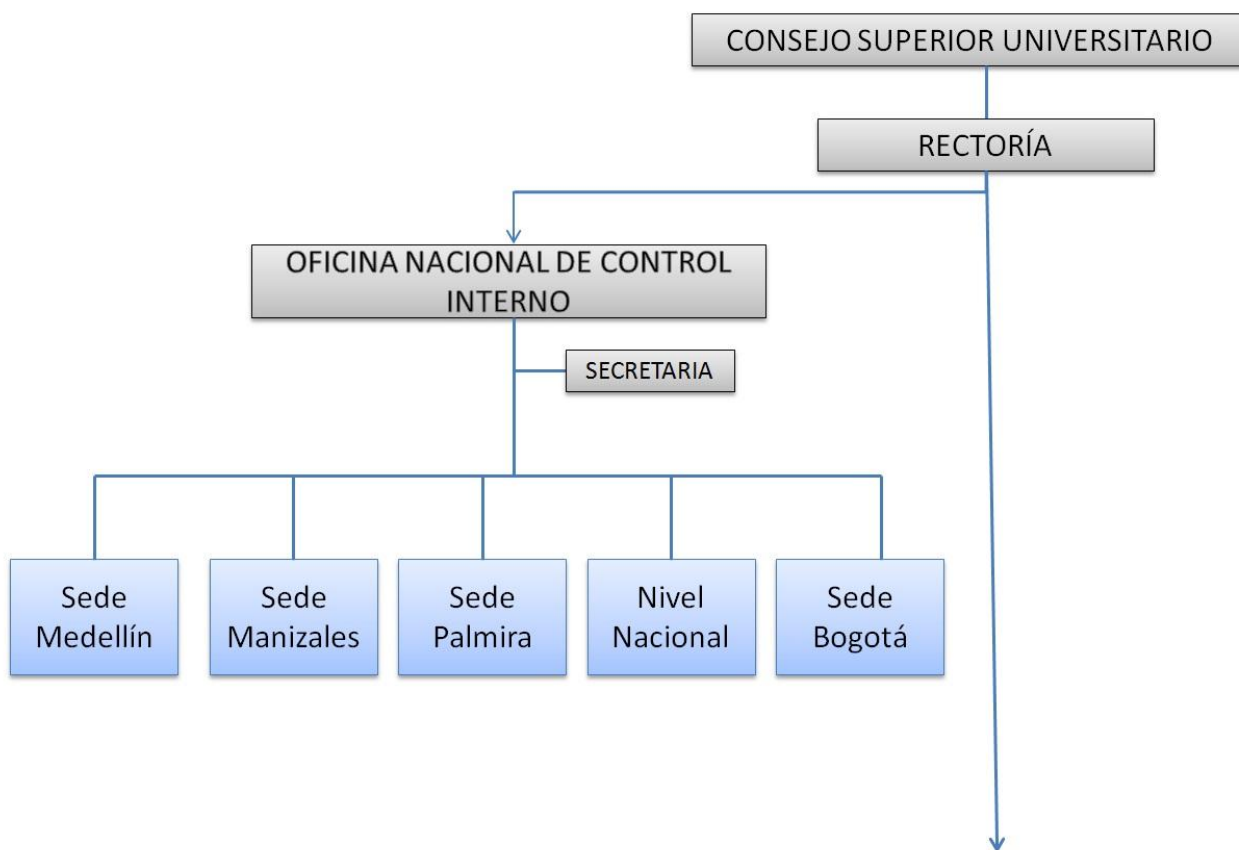
## 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA OFICINA

La existencia y la efectividad de la Oficina de Control Interno, como función independiente y objetiva de evaluación y asesoría, busca agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Proporciona a la Alta Dirección y en general a la entidad, el conocimiento real del estado en que se encuentra la organización en un periodo de tiempo determinado, de tal forma que permita reorientar oportunamente las estrategias y acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos.

De otra parte, es preciso manifestar que la Oficina de Control Interno permanentemente deben mantener una actitud dinámica e innovadora con miras a aumentar su competencia técnica, que permita acrecentar sus índices de efectividad, lo cual redundará en el mejoramiento de la gestión institucional.

Estructuración de la Oficina Nacional de control Interno.

### ESTRUCTURA – OFICINA NACIONAL DE CONTROL INTERNO



La Oficina Nacional de Control Interno, cuenta con un equipo interdisciplinario con formación en Derecho, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas, Administración de Sistemas Informáticos, Ingeniería Industrial y Economía, para atender el Nivel Nacional y las sedes de Bogotá,



Medellín, Manizales, Palmira, Caribe, Orinoquía, Amazonía y Tumaco. Su estructura está conformada por un Jefe de Oficina, 10 asesores, 1 profesional especializado, 2 profesionales y una secretaria.

### **3. QUIÉNES SOMOS**

Por nuestra razón de ser, somos una oficina del nivel nacional encargada de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la gestión académico-administrativa, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. Igualmente realizamos evaluación, seguimiento y acompañamiento a la gestión de la Universidad, con imparcialidad, objetividad y responsabilidad propio del ejercicio del control interno, con el fin de apoyar a la misma en la concientización del cuidado de lo público y la formación de una cultura del autocontrol. (Acuerdo 44 de 2012)

### **4. QUÉ HACEMOS**

Promovemos el desarrollo del autocontrol, la autorregulación y la autogestión; evaluamos de forma independiente la gestión académico-administrativa, proponemos alternativas para superar debilidades y crear conciencia de responsabilidad sobre el uso de los recursos públicos. Por ello se desarrollan las siguientes líneas de acción: (Ley 87 de 1993 y Decreto 1537 de 2001)

- ✓ Evaluación y Seguimiento a la Gestión Institucional: su propósito es emitir un juicio profesional acerca del grado de eficiencia u eficacia de la gestión de la entidad, para asegurar el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- ✓ Asesoría y acompañamiento: promover el mejoramiento continuo de los procesos de la entidad asesorando a la alta dirección, en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos y propósitos institucionales.
- ✓ Valoración del riesgo: asesorar y capacitar a la alta dirección y a los líderes de los procesos en la metodología para su gestión y verificará que los controles existentes sean efectivos para minimizar la probabilidad e impacto de la ocurrencia de los mismos.
- ✓ Relación con entes externos: Su propósito es facilitar el cumplimiento de las exigencias de ley o las solicitudes formales realizadas por los entes externos.
- ✓ Fomento de la Cultura del Control: Tiene como objetivo elaborar y construir herramientas e instrumentos orientados a sensibilizar e interiorizar el ejercicio del autocontrol y la autoevaluación, como un hábito de mejoramiento personal y organizacional.

## **5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientarán al logro de los siguientes objetivos fundamentales: (Ley 87 de 1993)

- ✓ Proteger los recursos de la Universidad, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;
- ✓ Evaluar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- ✓ Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la Universidad;
- ✓ Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;
- ✓ Verificar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;
- ✓ Evaluar y verificar las medidas tomadas por los líderes de los procesos para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;
- ✓ Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;
- ✓ Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

## **6. MISIÓN**

Somos una Oficina asesora encargada de evaluar, acompañar y apoyar de forma independiente la gestión académico-administrativa; comunicando los resultados a las directivas, a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, en procura del mejoramiento continuo institucional.

## **7. VISIÓN**

En el año 2020 la Oficina Nacional de Control Interno será reconocida por haber contribuido al fortalecimiento de los principios de autoevaluación, autorregulación y autogestión a través de una cultura del autocontrol en todos los niveles de la Universidad.

## **8. VALORES INSTITUCIONALES**

Los valores corporativos, son las creencias, normas, que regulan la vida de una organización. Ellos definen aspectos que son importantes para la organización y deben ser compartidos por todos. Por tanto constituyen la norma de vida corporativa y el soporte de la cultura organizacional. Los siguientes valores de la Universidad Nacional del Colombia

fueron generados en un proceso de diálogo por los miembros de la comunidad universitaria. (UN-SIMEGE. Sistema de Mejor Gestión)

## ***Honestidad***

El concepto de honestidad se relaciona con la responsabilidad, la sinceridad, la transparencia, la integridad y la coherencia entre lo que se dice y se hace. En este sentido, la honestidad contempla aceptar los propios límites para no mentirse a uno mismo, evitar las dobles agendas que dejan a otras personas al margen y cumplir los deberes de forma honrada. Se asocia con el respeto a los bienes de la Universidad y de las demás personas, sean estos materiales o inmateriales. Los miembros de la comunidad universitaria enfatizaron en la importancia que tiene este valor para la generación de confianza y en la necesidad de seguir cultivando el rechazo a toda forma de corrupción que vaya en contra del bien común.

## ***Responsabilidad***

El concepto de responsabilidad incluye tanto hacerse cargo de las consecuencias de sus actos como anticiparse a ellas, es decir, prevenir y evitar situaciones que causen daño a otros o al medio ambiente. En la Universidad se asocia con el cumplimiento de los deberes académicos, laborales y personales de sus miembros, a partir del ejercicio de su libertad y de acuerdo con la naturaleza, fines y principios establecidos en el Estatuto General.

## ***Equidad***

En este sentido, la equidad se refiere a que todas las personas son seres humanos iguales en dignidad y, por tanto, merecen un trato digno por igual. El concepto de equidad va de la mano con el de justicia, ya que parte de la capacidad racional de las personas para dar a cada cual lo que le corresponde, de acuerdo con sus derechos y deberes y teniendo en cuenta la identificación de las necesidades, méritos y características de los demás. Así, la equidad significa administrar justicia con base en unos principios éticos mínimos acordados por todos en un proceso de diálogo llevado a cabo en igualdad de condiciones. En la Universidad involucra el respeto por la igualdad de oportunidades, el trato imparcial a todos los miembros de la comunidad universitaria, el uso objetivo del poder y, en general, la no discriminación por ningún tipo de condición - étnica, sexual, generacional, ideológica o cultural.

## ***Pertenencia***

El concepto de pertenencia se refiere a participar de un espacio común, real o imaginario, lo que permite sentirse dentro y compartir significados, metas, aspiraciones, valores e ideales. Sentirse incluido se manifiesta a través de una historia colectiva de vínculos que se entretejen en el día a día, mediada por lazos afectivos que impregnan las relaciones así como las experiencias que en ellas se dan. En el fortalecimiento del sentido de pertenencia el amor por la Universidad juega un rol muy importante, ya que este sentimiento impulsa a los miembros de la comunidad universitaria a sobreponer los intereses de la Institución a los intereses particulares o personales, a cuidar los bienes tangibles e intangibles de la misma y a poner en alto su buen nombre como entidad pública, nacional y estatal.

## ***Respeto***

El concepto de respeto se refiere al reconocimiento de todas las personas como sujetos, como fines en sí mismos que merecen atención y cuidado, lo cual se extiende a otras formas de vida y al entorno físico y ambiental. El respeto se relaciona con la tolerancia, pues parte de considerar en los demás características humanas que los hacen únicos e irrepetibles, lo que lleva a comprender, aceptar y abrirse a la diversidad. En la Universidad este valor responde al principio de la convivencia y buen trato y se asocia con el pluralismo y la aceptación de las diferencias de los miembros de la comunidad universitaria y de las culturas que la conforman, basados en el reconocimiento de derechos fundamentales como dignidad, libertad, igualdad y responsabilidad.

## ***Solidaridad***

El concepto de solidaridad se refiere a la acción de unirse a otras personas y apoyarlas para el logro de sus fines. Tradicionalmente, la solidaridad se entiende como la ayuda a aquellas personas vulnerables, necesitadas o que han sufrido calamidades; si bien esta acepción es cierta, la solidaridad va más allá de un acto puntual o un apoyo circunstancial, pues significa también un encuentro con el otro. En la Universidad se refleja, interna y externamente, en el acompañamiento a personas o grupos sociales en sus proyectos de vida y en su quehacer cotidiano, con miras a ejercer un impacto positivo no sólo en los demás, sino también en sí mismos.

## ***Diálogo***

El diálogo se puede entender como una forma de llegar a consensos, solucionar conflictos y encontrar verdades a través de la palabra, del intercambio de ideas entre dos o más personas que tienen la voluntad de escucharse. El diálogo es una forma de comunicarse entre seres humanos que se reconocen como iguales y que buscan acuerdos inter subjetivos que estén por encima de sus diferencias, porque persiguen un bien común. En la Universidad el diálogo es un valor fundamental para el fortalecimiento de la ética de lo público, pues facilita el logro de consensos a partir del reconocimiento de la libertad de sus miembros para expresar sus opiniones, críticas y desacuerdos. Este valor se asocia con la capacidad de argumentación racional de los miembros de la comunidad universitaria, como mecanismo de confrontación de opiniones y de solución pacífica de conflictos.

## **9. PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO**

Los principios del Sistema de Control Interno se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales; es así que la Oficina Nacional de Control Interno los acoge como sus principios rectores. (Ley 87 de 1993)

**Autogestión:** Ejercicio creativo de las responsabilidades individuales para sumar esfuerzos. Permite a las personas apropiarse de los procesos y procesos académico-administrativos, para orientarlos al logro de la misión institucional.

**Autoevaluación:** Proceso de reflexión sobre lo que hace y propone la Universidad para construir sobre la base de las mejores experiencias, identificar debilidades y prevenir riesgos en la gestión.

**Autorregulación:** La Constitución Política de Colombia otorga a la Universidad autonomía para gobernarse y regularse, es decir, construir colectivamente sus propias reglas de juego. En el ejercicio autónomo de su función, la Universidad tiene una responsabilidad social y debe rendir cuentas a la sociedad sobre el cumplimiento de su misión.

## 10. **ESLOGAN**

La Oficina Nacional de Control Interno con el ánimo de vincular a todos los funcionarios de la Universidad al desarrollo de las actividades con autonomía y responsabilidad, ha definido el siguiente eslogan.

**“Por una cultura del autocontrol”**

## 11. **BOLETIN INSTITUCIONAL**

La Oficina tendrá un medio de comunicación que será el puente de información de su quehacer hacia todos los servidores públicos de la Universidad y la comunidad en general y se denominará:



## 12. **PLAN NACIONAL DE ACTIVIDADES.**

El Plan Nacional de Actividades es una construcción colectiva llevada a cabo antes de finalizar cada año, en donde se evalúa la ejecución de cada una de las actividades, a fin de establecer las acciones de mejora para la siguiente vigencia y se estructura teniendo en cuenta cuatro aspectos básicos que tienen que ver con:

- Actividades propias de la Dirección
- Fortalecimiento institucional
- Plan Nacional de Auditorías para el Nivel Nacional y las Sedes de Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira, Caribe, Orinoquia, Amazonía y Tumaco.
- Otras actividades de control, relacionadas con informes de ley y casos recibidos para el análisis y trámite.

De acuerdo a la guía del DAFP, el plan debe proporcionar los siguientes beneficios:

- a) Direccionamiento de los esfuerzos hacia hechos relevantes que ameriten especial atención y que guarden relación directa con los propósitos institucionales.
- b) Reducción de trabajo improductivo.
- c) Eliminación de esfuerzos en acciones innecesarias.
- d) Monitoreo y seguimiento permanente a la labor de la Oficina de Control Interno.

El siguiente link consulta el Plan de Actividades aprobado para la respectiva vigencia:  
[http://www.unal.edu.co/control\\_interno/InformeGestion/Plan\\_Nacional\\_De\\_Actividades\\_201X.pdf](http://www.unal.edu.co/control_interno/InformeGestion/Plan_Nacional_De_Actividades_201X.pdf)

### **13. INDICADORES Y METAS**

La Oficina Nacional de Control Interno, cuenta con un aplicativo denominado SAA que permite controlar el plan de actividades, brindando información permanente para los análisis que se realizan sobre el cumplimiento del mismo. Es importante tener presente que para el correcto seguimiento y evaluación, resulta imprescindible disponer de información base almacenada en el mencionado sistema de información, lo cual permite medir la eficacia y eficiencia del Plan de actividades formulado. Esta información sirve de insumo para los informes trimestrales y semestrales a entregar tanto al Comité Nacional como Subcomités de Control Interno.

Los indicadores establecidos por la Oficina en el Sistema de Calidad son los siguientes:

- Cobertura de la evaluación independiente.

Índice de cobertura acumulada de procesos evaluados o acompañados/ #Total de procesos documentados en la UN.

Identificar aquellos procesos que aún no han sido evaluados en la UN e implican un riesgo por la falta de monitoreo o vigilancia.

Meta: Lograr cubrir el 100% de los procesos en un plazo de 3 años.

- Monitoreo al cumplimiento de los compromisos de mejoramiento por parte de las instancias evaluadas.

- Nivel de cumplimiento del plan de actividades de la ONCI.

Índice de cumplimiento del plan de auditorías

# de auditorías ejecutadas/Total auditorías programadas

Meta: Lograr el 100% de cumplimiento en la auditorías programadas

Índice de cumplimiento de otras actividades de control

# de otras actividades de control/Total otras actividades de control

Meta: Lograr el 100% de cumplimiento de las auditorías programadas

# de peticiones atendidas/Total peticiones recibidas.

Meta: Lograr responder o dar trámite al 90% de la peticiones recibidas.

# de auditorías por grupo auditor/Total auditorías ejecutadas

# de otros informes por auditor/Total informes entregados

# de casos atendidos por auditor/ Total casos recibidos

- Nivel de satisfacción del usuario.

## 14. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Sistema de Control Interno: Esquema de la organización, y es el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad.

Control Interno: Un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Indicadores: Conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.

Eficiencia: Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

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.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

Política: Directriz emitida por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control.  
Control Interno: Un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos

Sistema: Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan con el fin de lograr un propósito.

Plan de mejoramiento: Contiene las acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la Gestión Institucional, como resultado de la autoevaluación, de la auditoría interna y auditoría de los entes de control, entre otras.

Gestión de riesgo: Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto al alcance de los objetivos de la organización.

Módulo de control: Persona o grupo de personas del máximo nivel jerárquico que dirigen y controlan una entidad.

Módulo de control: Busca que la entidad desarrolle mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno y el cumplimiento de las metas institucionales.

Riesgo: La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos.

Misión: Se entiende como la razón de ser de la entidad.

Evaluación del sistema de control interno: Actividad desarrollada cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.

Auditoría interna: Es un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de una Entidad Pública.

Riesgos residuales: El riesgo que permanece después de que la dirección haya realizado sus acciones para reducir el impacto y la probabilidad de un acontecimiento adverso.

Seguridad razonable: Concepto según el cual el control interno, por muy bien diseñado y ejecutado que esté, no puede garantizar que los objetivos de una entidad se consigan, debido a las limitaciones inherentes de todo Sistema de Control Interno.

Ambiente de control: El entorno de control comprende la actitud, la conciencia y acciones de los directores y administración respecto del Sistema de Control Interno y su importancia en la entidad.