

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**

**Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:**

MARÍA LUISA MOLINA PAJÓN

Periodo evaluado: Noviembre de 2013 a Marzo de 2014

Fecha de elaboración: Marzo 12 de 2014

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- Desde el Comité Coordinador del SGI se observa que existen aspectos por mejorar por parte de los líderes de los procesos en el seguimiento permanente a la Administración del Riesgo, Indicadores y PQRSF, esto es, aprovechar los aspectos por mejorar, lo que redundaría en alcanzar el objetivo del proceso, actividades que deben ser multiplicadas con los equipos de trabajo.
- Una vez finalice la Ley de Garantías, la Oficina de Gestión Humana tiene la responsabilidad de realizar con el acompañamiento de la ESAP, el estudio de la planta de personal, ya que esta no se ajusta a las necesidades de la Institución, por lo cual se recurre a suplir necesidades con personal vinculado a través de contratos de prestación de servicios. De igual manera, se deben actualizar las competencias de la Planta de Personal actual.
- Los líderes de los procesos tienen la responsabilidad de actualizar el Normograma Institucional, se requiere incluir en el mismo las nuevas disposiciones legales.

Avances

- La Oficina de Control Interno participa con voz pero sin voto en los diferentes Comités institucionales, en los cuales manifiesta sus recomendaciones en Materia de Control Interno y de gestión.
- Para dar cumplimiento a lo estipulado en las normas ISO 9001 y NTCGP 1000:2009, para la Institución continúa siendo primordial y estratégico la revisión y actualización de los procesos y procedimientos identificados a través del Sistema de Gestión Integral-SGI.
- Como tema fundamental del Comité Coordinador del SGI, tenemos el seguimiento permanente a la Administración del Riesgo, Indicadores y PQRSF.
- La Institución cuenta con diversos canales que fortalecen la divulgación de la información: página web institucional con información ágil y actualizada, redes sociales, entre otros.
- Se actualizaron los mapas de riesgos potenciales de los procesos identificados y caracterizados al interior de la Institución, que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos misionales.
- Mediante la Resolución No.000444 del 25 de noviembre de 2013, se modificó la periodicidad de las reuniones del Comité Coordinador del SGI, pasando de realizarse bimestralmente a trimestral.
-

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- Debe darse cumplimiento a lo ordenado en el Decreto No.2842 de 2010 "Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y se deroga el Decreto 1145 de 2004", de igual manera, a los lineamientos de la CIRCULAR EXTERNA No.100-006 Actualización de hojas de vidas de los servidores públicos y contratistas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Avances

- Se realizó la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera administrativa, de acuerdo con las fechas establecidas.
- Mediante Resolución No,000115 del 11 de marzo de 2014, se establecieron los responsables para la Rendición de la Cuenta a la Contraloría Municipal, de acuerdo con los términos y lineamientos fijados en la Resolución No.021 emitida por el citado Ente Control, con base en la capacitación impartida el 20 de febrero, por los mismos.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- La evaluación producto del informe de Control Interno Contable arrojó una calificación de 4.35, 0.04 menos que en la vigencia anterior, la Comunicación de la Información, en este tema presenta debilidades, lo cual obedece a la no publicación de los Estados Financieros mensualmente como lo exige la normatividad vigente, Numeral 7, Capítulo II, Sección II, Título II, Parte I del RCP, e igualmente lo ordenado en la Ley 734 de 2002, así mismo, falta un mayor análisis y tratamiento a los riesgos de índole contable.
- La Institución no cuenta con Planes de Mejoramiento Individual, llamado al cumplimiento de este elemento del MECI que se ha realizado en múltiples ocasiones.
- Se evidencia poca observancia por parte de algunas dependencias para con la recomendaciones realizadas en las auditorías internas y las auditorías realizadas por la Contraloría Municipal, como Ente de Control externo, mismas, que deben ser plasmadas en el plan de mejoramiento del proceso involucrado.

Avances

- Desde la Oficina de Acreditación Institucional, se realizan encuestas de satisfacción del cliente, que se convierten en insumo para la identificación y establecimiento de acciones de mejora de los procesos misionales.
- La Oficina de Control Interno realizó seguimiento al avance de las acciones a implementar, plasmadas en los Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría Municipal, producto de los hallazgos formulados en las auditorías efectuadas por el Ente de Control, se monitorea constantemente el cumplimiento de las acciones de mejora, las cuales contribuyen al mejoramiento de los procesos y al

cumplimiento de la misión institucional.

- Se realizaron los Informes a los Entes de Control dentro de los plazos señalados por los mismos: DAFP, CGN, DNDA, así como también se realizaron y se publicaron en la página Web el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno –Ley 1474 de 2011, Informe de seguimiento de acciones definidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, informe de PQRSF.
- La OCI, brindó la asesoría y el acompañamiento a los procesos y dependencias que lo requirieron, de igual manera la OCI participa activamente en la elaboración y respuestas de requerimientos por parte de ,los Entes de Control.

Estado general del Sistema de Control Interno

Con base en el análisis de las de las encuestas para la realización del Informe Ejecutivo Anual del Control Interno de la Institución, en concordancia con los lineamientos del DAFP y la articulación con el SGI implementado en la IUE, el Sistema muestra mejoras y es sostenible a largo plazo, teniendo en cuenta el ciclo PHVA, y el compromiso de la alta dirección con el fortalecimiento tal como lo contempla la Ley 1474 de 2011.

Recomendaciones

Revisar oportunamente los plazos y actividades propuestas en los planes de mejoramiento, una vez quede en firme el Informe definitivo las auditorias practicadas, sean internas o de los Entes de Control, que las acciones establecidas contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

Continuar fortaleciendo y mejorando el Sistema de Gestión Integral-SGI.

Adelantar actividades pertinentes que permitan avanzar en la concertación y seguimiento por parte del superior jerárquico, de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la Institución según los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios, que estos sean verdaderos instrumentos de planeación y gestión, así como la formulación de acciones de mejora cuando a ello haya lugar; de igual manera la concertación y la formulación de planes de mejoramiento individual, en los casos en que proceda.

Trabajar desde la Oficina de Calidad y Planeación Institucional, en los indicadores de Transparencia.

Socializar con los líderes de procesos y sus equipos de trabajo el Plan anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Hacer mayor seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, desde el Comité Coordinador del SGI, ya que no se están plasmando en el mismo los compromisos adquiridos en el comité.


MARÍA LUISA MOLINA PAJÓN
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

