

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

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

María Luisa Molina Pajón

Período evaluado: Noviembre a diciembre
de 2019

Fecha de elaboración: enero 31 de 2020

Atendiendo lo dispuesto en Circular Externa No.100-006 de 2019, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y a su vez considerando el principio de transparencia, en el presente informe se reporta una síntesis del Estado de Control Interno de la Institución, con corte a diciembre 31 de 2019, teniendo como base la estructura del Modelo Estándar de Control Interno-MECI que contempla el Decreto 1499 de 2017, a saber: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el Eje Transversal de Información y Comunicación.

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Dificultades

Una vez realizada la revisión y posible actualización de la Política de Riesgos, el Asesor de Planeación, debe someterla a la aprobación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Avances

La Oficina de Talento Humano publicó en la página WEB institucional, la Resolución No.000085 por medio de la cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano y los planes que lo comportan, a saber:

Plan de Vacantes

Plan de Previsión Recursos Humanos

Plan Institucional de Capacitación

Resolución adopta Plan estratégico TH

Plan bienestar laboral estímulos e incentivos

Los cuales pueden ser consultados a través del siguiente link: <http://www.iue.edu.co/la-iue/gestion-humana/planes-de-gesti%C3%B3n-talento-humano.html>.

La Institución adoptó mediante acto administrativo el Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual ha sido socializado a todos los funcionarios, y con base en el mismo, se han desarrollado estrategias y acciones para fortalecer los valores institucionales, el servicio de cara a los grupos de valor orientado a la integridad, la transparencia y el rechazo rotundo a la corrupción.

La Institución pública en la página Web la Rendición de Cuentas, lo que genera espacios de participación para la comunidad académica, entre otros grupos de valor.

Teniendo en cuenta el Decreto 815 de 2018, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los diferentes niveles jerárquicos, la Institución actualizó los manuales de funciones en lo que a las competencias específicas por niveles se refiere, evidenciándose en estos las responsabilidades transversales y las competencias específicas por nivel jerárquico .

Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

Los líderes de los procesos deben comprometerse con los mecanismos institucionales direccionados por la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, a través del Jefe de Calidad, en lo que se refiere a la medición y seguimiento a los procesos, en coherencia con los roles establecidos en el Sistema de Gestión Integral-SGI y el manual de funciones.

Avances

Mediante la Resolución N° 771 del 01 de octubre de 2019 "Se adopta la nueva versión del mapa de procesos de la IUE y se definen responsabilidades", el nuevo mapa de procesos implica una transformación institucional, incorpora nuevas buenas prácticas de los procesos y se continua con el mejoramiento continuo; este entrará a regir a partir del 01 de enero de 2020.

Se definieron 12 procesos:

| Estratégicos | Misionales | Apoyo | Evaluación |
|--------------------------------|-------------------------|---|--------------------------|
| Direccionamiento Institucional | Docencia | Apoyo a la Gestión Académica | Mejoramiento Continuo |
| Gestión del talento Humano | Bienestar Institucional | Gestión de Recursos Físicos y Financieros | Evaluación Independiente |
| Comunicación e información | Extensión | Gestión tecnológica | |
| | Investigación | | |

Como actividad de control y de acuerdo con los lineamientos normativos, la Oficina de Asesora de Control Interno, realizó los seguimientos y la publicación de los informes ordenados: Informe Pormenorizado Cuatrimestral del Estado de Control Interno, informe de PQRSD, seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

El Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, a través del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, emitió la Circular Externa 005 de 2019, y determinó que la medición del desempeño institucional correspondiente a la vigencia 2019, mediante el diligenciamiento de la encuesta basada en evidencias a través del FURAG, en las entidades del nivel territorial y sus descentralizadas se realizará en dos momentos. Un primer momento del 18 de noviembre al 20 de diciembre, en lo que se refiere a la información de las políticas de gestión y desempeño, con excepción de las políticas con corte a diciembre 31: gestión presupuestal y racionalización de trámites, así como la información referente al plan de vacantes y caracterización del empleo público, que se realizará en el mes de febrero una vez se habilite el aplicativo y remitan las claves de acceso y los usuarios.

La Institución dio cumplimiento dentro del plazo señalado y los resultados serán publicados en el primer semestre de 2020. Con base en los mismos se tomarán las medidas respectivas por medio de un plan de mejoramiento, que evidencie el mejoramiento continuo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

La Oficina de Control Interno, participó en la presentación realizada por parte de la Institución al equipo de empalme de la nueva administración municipal, presentación contentiva del informe de gestión correspondiente al cuatrienio 2017-2020 del Plan de Desarrollo Institucional-PEDI en lo referente al logro de metas y avances.

Eje Transversal de Información y Comunicación

Dificultades

Los líderes de los procesos deben adquirir el hábito de la autoevaluación permanente a los planes, proyectos y programas que ejecutan, en cumplimiento de las metas y resultados esperados previstos por el proceso que lideran. El proceso de autoevaluación contribuye a la generación de información para identificar si existen desviaciones en los resultados esperados por la institución que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos misionales.

Avances

La Institución cumple con la directriz de la Procuraduría General de la Nación, en lo referente a la publicación de la información que ordena la Ley 1712 de 2014, que regula el derecho al acceso a la información pública, en cumplimiento del Artículo 9°. INFORMACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA.

Como estrategia comunicacional se realizaron comunicados de prensa, informes de gestión, videos institucionales, reuniones informativas, boletín institucional, participación en ferias, entre otros, con el fin de tener a los grupos de valor y partes interesadas, informadas de los avances en la gestión y los proyectos a realizar en favor del cumplimiento de los objetivos misionales para lo cual fue creada la institución.

Con referencia a la participación ciudadana se han implementado mecanismos que permiten generar diálogos constructivos con la ciudadanía respecto a los proyectos normativos que genera, la planeación, gestión institucional y la evaluación de sus resultados

En coherencia con las dinámicas institucionales y la transformaciones internas que se han venido realizando, el Sistema de Gestión Integral-SGI implementado por la Institución, vincula el Sistema de Aseguramiento de la Calidad desde los requisitos del MEN para las instituciones de educación superior y la acreditación de alta calidad, estableciendo estrategias que permitan la sinergia entre los diferentes modelos normativamente obligatorios.

La comunicación como mecanismo estratégico y transversal, y dando cumplimiento al principio constitucional de publicidad y transparencia, se han implementado estrategias comunicacionales de la información que origina la institución desde las diferentes dependencias con el fin que los grupos de valor conozcan de primera mano los logros en la gestión.

Estado General del Sistema de Control Interno

De conformidad con el desempeño institucional y que este es un compromiso de todas las dependencias, el Estado General del Sistema de Control Interno de la Institución Universitaria de Envigado, se mantiene en un nivel de madurez SATISFACTORIO, la capacidad institucional cuenta

con elementos clave para ejecutar y cumplir los objetivos misionales para lo cual fue creada, así como la mejora continua de los procesos.

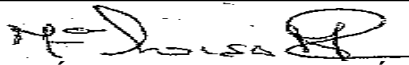
Recomendaciones

El Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, realizó en el mes de diciembre la actualización en su versión 3, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG; con base en la actualización y los resultados de la evaluación del desempeño institucional una vez los publique el citado ente, la Institución debe realizar los autodiagnósticos que permitan identificar las brechas existentes para su implementación y actualización, teniendo como base las etapas sugeridas.

Continuar con el fortalecimiento de los procesos identificados y caracterizados, así mismo, con la implementación de las políticas y dimensiones susceptibles de mejora según la nueva versión de MIPG y los resultados obtenidos por la entidad en el FURAG.

Fortalecer la cultura de administración de riesgos, adoptada como buena práctica, con base en la normatividad expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y el MECI, especialmente en lo correspondiente a Riesgos de Corrupción y su tipificación.

Continuar generando estrategias y espacios de capacitación que concienticen a los servidores públicos de la Institución, en la importancia brindar respuesta oportuna y de fondo a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias por presuntos actos de corrupción, recibidas de los grupos de valor y ciudadanía en general, y el fortalecimiento de la atención al usuario.



MARÍA LUISA MOLINA PAJÓN
Asesora de Control Interno