

**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

Período evaluado: NOVIEMBRE DE 2011 A MARZO DE
2012

Fecha de elaboración: Marzo 8 de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- La Institución cuenta con un mapa de riesgos identificados y valorados, se requiere realizar los ajustes necesarios acorde con la norma ISO 31000.
- Se debe realizar la medición del clima organizacional y ajustar los manuales de funciones.
- Se requiere que el seguimiento a la evaluación del desempeño por parte de los evaluadores sea reforzada, en especial el trabajo con los resultados de las mismas, asociando los resultados y los planes de mejoramiento individual. Así mismo fortalecer el seguimiento a los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos, de modo que se generen acciones de mejora continua.
- Evaluar los indicadores y definirlos de modo tal que su análisis agregue valor a la gestión y sirvan de base para la toma de decisiones.

Avances

- La Alta Dirección apoya la labor de seguimiento, desde el Comité Coordinador del SGI se dan los lineamientos para la sostenibilidad del sistema, apoyo al desarrollo de auditorías, socialización de los resultados, entre otros.
- La Institución cuenta con un sistema de gestión implementado y certificado, el cual ha permitido dar cumplimiento de manera eficiente, a los fines esenciales del Estado, para lo cual fue creada.
- Para la vigencia 2012, desde la Oficina Asesora de Planeación Institucional, se viene adecuando la metodología de planeación, a fin de racionalizar la formulación de proyectos de inversión.
- La Institución Universitaria de Envigado, cuenta con documentos adoptados y socializados, acordes con el quehacer misional, tales como: Plan de Desarrollo, PEI; PEP; PEF, entre otros.
- El modelo de operación por procesos implementado de acuerdo con los lineamientos del MECI, ha facilitado la evaluación en la Institución y el mejoramiento del sistema administrativo.
- Los funcionarios de la Institución entienden su participación en los procesos, adicionalmente el cumplimiento de las funciones de su cargo y su nivel jerárquico.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- Se realice la evaluación de los indicadores por parte de los líderes de los procesos, generando acciones preventivas como correctivas, teniendo en cuenta la oportunidad, practicidad, confiabilidad de los mismos, entre otros aspectos, pero se debe revisar la pertinencia para evaluar la gestión de los procesos, con el fin de mejorar su aplicación y utilidad.
Falta de capacitación en el tema de indicadores: construcción, interpretación y análisis; y la importancia de

los mismos en la Gestión Administrativa.

- Aunque se revisan y actualizan las tablas de retención documental de las dependencias, se requiere mejoras y capacitación en las disposiciones expedidas por el Archivo General de la Nación, del manejo documental en algunas áreas.

Avances

- La Institución cuenta con procedimientos documentados, adoptados y divulgados de fácil acceso para todos los funcionarios, lo que ha facilitado el desarrollo de los procesos; los mismos, se actualizan según la necesidad de la gestión institucional cuando se presentan cambios de carácter normativo o por revisiones de los equipos de trabajo.
- La Institución ha establecido canales de comunicación internos y externos, con el fin de facilitar el flujo de la misma; ha implementado mecanismos de participación de la comunidad académica y grupos de interés: PQRSF (el seguimiento al trámite de las mismas), página Web, publicación de Revistas de las diferentes Facultades, Boletín Institucional, redes sociales, cartelera informativa, entre otras estrategias de divulgación sobre el SGI, lideradas desde la Oficina de Calidad.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Reforzar por parte de los líderes de los procesos el seguimiento periódico a los planes de mejoramiento, como cultura de autocontrol y autoevaluación.
- Implementar la cultura de la suscripción de los planes de mejoramiento individual, de acuerdo al desempeño de los servidores y su correspondiente seguimiento por parte del superior jerárquico.
- Incertidumbre de los funcionarios provisionales por su situación para ingresar a carrera administrativa.

Avances

- El control independiente se realiza con base en programación anual.
- Las auditorías internas se realizan de acuerdo al procedimiento documentado. Con base en los resultados de los informes de las auditorías, los líderes de los procesos, generan planes de mejoramiento, a partir de los cuales se han tomado acciones preventivas, correctivas o de mejora, que redundan en la mejora continua.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Estado General del Sistema de Control Interno de la Institución Universitaria de Envigado, reporta un resultado para la vigencia 2011 del 100% de implementación, en un desarrollo óptimo como modelo; debe continuarse con actividades permanentes de mantenimiento para su sostenibilidad a largo plazo en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

Así mismo, el puntaje obtenido de calidad se ubica en el 98,53 %, lo que indica de acuerdo con el concepto, la Institución se gestiona de acuerdo con la NTCGP1000:2009.

Los anteriores resultados son para la Institución un soporte para la efectividad en su gestión, cumplimiento de metas y el logro de los objetivos misionales.

Recomendaciones

Se siente la necesidad de que al interior de la Institución haya un desarrollo más armónico de los programas de calidad de vida laboral, acorde con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005.

Fortalecer al interior de la Institución el programa de incentivos, formulado como una estrategia eficaz en el mantenimiento del buen desempeño de los funcionarios.

Encaminar el plan de capacitación al desarrollo de competencias laborales, según las disposiciones legales.

Continuar con las actividades de socialización de la carta de valores y compromisos éticos a la comunidad universitaria y fortalecer el rol que tiene el Comité de Ética.

Como producto de la evaluación del desempeño a los funcionarios de la Institución, concertar los compromisos laborales que contengan las acciones a ejecutar, para mejorar su desempeño y el del área organizacional.

MARÍA LUISA MOLINA PAJÓN

Jefe Oficina Asesora de control interno