 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	Código: F-EI-08
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	Versión: 01
		Página 1 de 6

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARÍA Luisa Molina Pajón	Período evaluado: Noviembre de 2018 a Marzo 2019
		Fecha de elaboración: 10 de marzo de 2019
<p>Atendiendo lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, 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 marzo de 2019, teniendo como base la estructura del Modelo Estándar de Control Interno-MECI.</p>		
1. Ambiente de Control		
Dificultades		
<p>Se debe dar cumplimiento a la Formulación del plan estratégico del recurso humano, de conformidad con el procedimiento-P-GH-001, para establecer, implementar y evaluar las estrategias para fortalecer los aspectos laborales asociados con el desarrollo integral de la comunidad universitaria, como lo reza el propósito del citado procedimiento.</p> <p>En cuanto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG SST, se deben generar o implementar mecanismos de socialización de tal manera que se facilite una comprensión o entendimiento del sistema por parte de los servidores públicos de la Institución, así como el cumplimiento de los requisitos de manera coherente.</p>		
Avances		
<p>Mediante la Resolución No.000036 del 30 de enero de la presente anualidad, se adoptó el Acuerdo proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el cual se estableció el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, teniendo como base y criterio principal de evaluación la objetividad e imparcialidad del evaluador en la ejecución de la misma.</p> <p>Así mismo, se socializaron las respectivas guías metodológicas, entre ellas, la guía para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.</p> <p>Como parte del proceso de intervención del clima laboral, se realizó la valoración de potencial de los funcionarios, los resultados serán socializados para que cada funcionario evaluado adopte según las conclusiones referentes a las tendencias de comportamiento, las oportunidades de mejora a que haya lugar.</p> <p>En el ejercicio de análisis y cierre de brechas, es importante resaltar: Que mediante la Resolución No.430 de 2018 se adopta el Código de Integridad y se fusiona con el Código de Buen Gobierno de la IUE, los Agentes de Cambio y Prácticas Éticas (Promotores Éticos), han venido desarrollando actividades estratégicas en apoyo al Comité, respecto a las acciones comunicativas propuestas en el Comité de Ética y de Buen Gobierno, en lo que tiene que ver con los valores éticos, esto en coherencia con el cronograma presentado y aprobado en el mes de noviembre de 2018.</p> <p>Se han realizado actividades como: Charla sobre los “Dilemas éticos cotidianos”. “Enfoque diferencial”</p>		

Actividades lideradas por los gestores éticos, para la apropiación de los valores institucionales por parte los empleados de la Institución.

Con los citados encuentros se busca fortalecer el crecimiento personal e institucional.

La Institución cuenta con: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral, Plan Anual de Incentivos.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación-PIC durante la vigencia 2018 se brindaron capacitaciones a los servidores en temas misionales y de gestión, en coherencia con las funciones desempeñadas.

Se brindó capacitación con el fin de mejorar las competencias de los funcionarios que fungen como supervisores de contratos.

La Institución dispone del curso de Inducción y Reinducción institucional, herramienta Moodle, mediante la cual se origina la articulación con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, y a su vez, permite que los funcionarios accedan a la misma de forma permanente. La inducción y reinducción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están dirigidas para los funcionarios de planta, docentes y contratistas de apoyo a la gestión.

En lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las actividades programadas y desarrolladas durante el periodo, se destacan las siguientes: “Taller de Atención Pre-Hospitalaria”, con base en la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, se socializaron los accidentes laborales ocurridos durante el mes de febrero de 2019, con el propósito de evitar que se repitan, así mismo se realizó charla sobre “Formación Prevención de Lesión por Riesgo Biomecánico”, campaña “Orden y Aseo”, basado en la metodología de las 5S.

Se realizó la jornada institucional de capacitación, en la cual se trataron temas como: Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Inducción y reinducción IUE, intervención de COLPENSIONES, socialización del reglamento de la Comisión de Personal, presentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Mediante la Resolución No.042 del 30 de enero de 2019, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el reglamento de funcionamiento.

El Comité de Conciliación, por medio de su secretaría técnica, presentó un informe del estado de los procesos judiciales con corte al 31 de diciembre de 2018; la Asesora de Control Interno en la sesión recomendó formular la política para evitar el daño anti jurídico institucional, se identificaron los hechos recurrentes y la Oficina Asesora Jurídica viene trabajando en la formulación de la misma.

Se cuenta con el proyecto de reforma de la estructura organizacional, realizado con base en las cargas de trabajo, informe técnico, presupuestal y jurídico.

Se evidenció la realización de la evaluación del desempeño de los funcionarios respetando los tiempos establecidos y de conformidad con el Acuerdo y formatos adoptados de la Comisión Nacional del Servicio Civil, buscando que los evaluadores tengan siempre en cuenta los criterios de objetividad e imparcialidad en la ejecución de la misma.

Se realizó la jornada institucional de capacitación, en la cual se trataron temas como:

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Inducción y reinducción IUE, intervención de COLPENSIONES, socialización del reglamento de la Comisión de Personal, presentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Se programará e implementará capacitación de actualización a los auditores internos formados por la Institución; y se formará un nuevo grupo de Auditores, certificados bajo la Norma ISO 9001:2015 y la GTC ISO 19011:2018. Lo anterior conlleva a modificar el cronograma de las fechas de ejecución de las auditorías.

## 2. Evaluación del riesgo

### Dificultades

La política de administración del riesgo bajo la cual se viene trabajando en la IUE, se debe estructurar por parte de la Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa; hacer seguimiento para su posible actualización y evaluar su eficacia frente a la gestión del riesgo institucional. Igualmente, se debe hacer especial énfasis en la prevención y detección de fraude y mala conducta, ponerla a consideración del representante legal para su aprobación.

### Avances

Se realizó el seguimiento, análisis y valoración a los riesgos, en coherencia con el procedimiento Gestión del riesgo-P-DI-003, implementado, esto es, "Anualmente (en el mes de noviembre) el Equipo de proceso revisa y actualiza el Mapa de Riesgos con base en los resultados de la implementación de los nuevos controles y cambios que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la institución". Con base en lo anterior, es decir, una vez realizada la evaluación de la gestión del riesgo de la vigencia, se determina cuales pasan para la próxima vigencia.

Conforme a la observación realizada por la Contraloría Municipal, como Ente de Control, y la evaluación de riesgos institucional, se decidió adquirir el módulo de nómina y seguridad social de la herramienta Gestión Positiva-G+, se parametrizó de conformidad con la normativa que rige la institución, actualmente se encuentra en ambiente de pruebas. Lo anterior implica determinar y aplicar controles a los riesgos del proceso para prevenir los efectos negativos. Además, se parametrizó el módulo para el manejo normativo.

La Oficina de Calidad propicia en los tiempos establecidos en el procedimiento institucional el monitoreo, seguimiento y la actualización de los riesgos, prestando el debido acompañamiento a los responsables o líderes de los procesos, lo que permite la actualización y publicación del Mapa de Riesgos institucional, incluidos los riesgos de Corrupción.

Así mismo, se han venido fortaleciendo los diferentes mecanismos de control para evitar la materialización de riesgos de gestión y de corrupción que puedan afectar los objetivos institucionales.

## 3. Actividades de control

### Dificultades

Se deben formular controles ante los nuevos riesgos y situaciones generadas en la institución: Incremento del volumen de contratación, nuevos programas académicos, implementación de la reforma

administrativa, implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, entre otros, minimizando los efectos negativos y aprovechando las oportunidades a medida que surjan.

#### Avances

La Contraloría Municipal realizó a la Institución Auditoría Regular, misma que arrojó como resultado el fenecimiento de la cuenta, y de la cual se desprendieron hallazgos administrativos, originándose la suscripción del plan de mejoramiento respectivo.

### 4. Eje Transversal de Información y Comunicación

#### Dificultades

Se deben propiciar mecanismos para la integración de las diferentes fuentes de información generada al interior de la institución, de tal manera que se asegure su oportunidad e idoneidad para una gestión eficaz y efectiva en función de los propósitos institucionales.

#### Avances

En el orden institucional, la página web institucional, las redes sociales, el Boletín Institucional, entre otros, que son los medios de interacción y comunicación con los grupos de valor, permiten en tiempo real la difusión del acontecer institucional,

La atención a las "PQRSD" pueden ser recibidas por diferentes medios:

**VERBAL:**

- Se puede formular personalmente en la Oficina de Gestión Documental, ubicada en el bloque 2 o llamando a través de la línea telefónica 3391010 extensión 1121.

**ESCRITA:**

- Mediante el correo [pqrs@iue.edu.co](mailto:pqrs@iue.edu.co), a través de la página Web en el link PQRSD o utilizando los buzones ubicados en el bloque 8 y bloque 7.

La institución da cumplimiento al proceso de publicidad de la contratación en el SECOP, así mismo en SIA OBSERVA de la Auditoría General de la República, que no es más que "una herramienta tecnológica que le permite a las contralorías la captura de información sobre contratación y presupuesto de manera oportuna y en tiempo real con base en la rendición de cuentas de sus vigilados".

Se presentaron en los tiempos establecidos los informes de ley: Evaluación del Sistema de Control Interno Contable, la cual arrojó una calificación de 4.91. De igual forma, se realizó en los términos establecidos por la Dirección Nacional de Derechos de Autor-DNDA el informe correspondiente a la vigencia 2018; además, la rendición de la Cuenta a la Contraloría Municipal. Con el fin de medir la gestión y desempeño institucional y del Modelo Estándar de Control Interno-MECI correspondiente a la vigencia 2018, la Función Pública habilitó el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión-FURAG, se esperan los resultados de la misma a fin de implementar las acciones de mejora pertinentes.

En atención a los mandatos normativos se publicó el Plan Anual de Adquisiciones en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II; así mismo, se han realizado Procesos de Contratación en línea en la plataforma Colombia Compra Eficiente, la cual pone a disposición de las Entidades Estatales la Tienda Virtual del Estado Colombiano como herramienta para compra pública.

Mediante audiencia pública se realizó la Rendición de Cuentas correspondiente a la vigencia 2018, presentando los siguientes resultados de cumplimiento de metas por eje estratégico:

Docencia	71%
Investigación	73%
Extensión y Proyección Social	81%
Modernización Organizacional	81%

Alcanzando en la vigencia un resultado esperado del 87.3%, los cuales se alcanzaron con una inversión de \$22.245.996.902.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI 2017-2020, alcanzó un cumplimiento acumulado 2017-2018 del 58.1%, con una inversión acumulada por proyectos 2017-2018 de \$45.450.638.377.

En materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública; la Asesora de Control Interno y la Profesional Universitaria encargada de la página Web realizaron seguimiento basado en la Matriz de la Procuraduría General de la Nación, se encuentra en proceso de estructurar el link de acuerdo con lo señalado en la Ley 1712 de 2014.

Fue formulado y publicado en la Página Web el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC, para la vigencia 2019 en cumplimiento a la norma, puede ser consultado en el siguiente Link:  
<http://www.iue.edu.co/portal/la-iue/planeacion/plan-anticorrupcion.html>

La validez, confiabilidad y oportunidad de la información para su divulgación, ha contribuido a que los grupos de valor estén al día del acontecer de la vida institucional.

En atención a la obligación legal que le asiste a la Institución, respecto al registro de sus Bases de Datos en el portal de la Superintendencia de Industria y Comercio-SIC, se le dio cumplimiento a este mandato dentro de los términos legalmente establecidos.

## 5. Actividades de monitoreo

### Dificultades

Los líderes de los procesos, deben diligenciar oportunamente los registros del proceso en el Sistema de Gestión Integral-SGI, con su respectivo seguimiento, medición, análisis y evaluación, para que se evidencie la conveniencia y adecuación en la verificación del proceso, así como la mejora continua, de acuerdo a ello, disponer de acciones apropiadas para asegurar el logro de los objetivos establecidos.

### Avances

En pro de la optimización del Control Interno Contable y la Gestión Financiera, se realiza triangulación y conciliación entre las áreas de contabilidad, tesorería, presupuesto y apoyo financiero.

Se realiza acompañamiento y asesorías permanentes a los líderes de proceso y equipos de mejoramiento, de tal manera que propicien acciones para el mantenimiento, mejoramiento de los procesos y sus interacciones para el logro de los resultados previstos y el cumplimiento de los objetivos misionales.

#### **Estado General del Sistema de Control Interno**

El Sistema de Control Interno de la Institución es conveniente y adecuado, constantemente se fortalece y se evidencia la mejora continua, así mismo se evidencia el compromiso de la Alta Dirección en el cumplimiento de los objetivos institucionales y los requisitos.

#### **Recomendaciones**

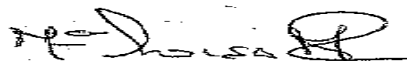
Se hace necesario articular esfuerzos y realizar acciones tendientes a la implementación, mantenimiento y fortalecimiento (mejora continua) de los procesos y sus interacciones en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, de acuerdo a las responsabilidades establecidas en las tres Líneas de Defensa; por lo anterior, se recomienda realizar un cronograma e implementar las acciones necesarias con el fin de cerrar las brechas que impiden el cumplimiento de la implementación total y efectiva del Modelo, así mismo, debe darse la correlación con el cumplimiento de la implementación de los requisitos de Gobierno Digital.

Mantener el continuo seguimiento, medición, análisis y evaluación a los planes, programas, proyectos, procesos, productos, servicios y dependencias, lo que permitiría medir en tiempo real el logro de los objetivos propuesto en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI 2017-2020, con el fin de asegurar su cumplimiento conforme las metas y recursos presupuestales programados.

La Oficina de Planeación debe adelantar las acciones pertinentes para formalizar y/o reportar a la Oficina de Talento Humano en los tiempos previstos, las metas por área o dependencia de conformidad con los planes, programas, proyectos o planes operativos anuales, las cuales deben ser coherentes y estar enfocadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se insiste en el compromiso de articular al proceso de Gestión Documental los instrumentos requeridos normativamente, es decir, los fijados en la Ley 594 de 2000, Ley 1712 de 2014, Decreto 2609 de 2012: Programa de Gestión Documental-PINAR-Tablas de Retención Documental-TRD actualizadas, entre otros.

La Oficina Asesora de Planeación debería estructurar como segunda línea de defensa la política de administración del riesgo bajo la cual se viene trabajando en la Institución, hacer seguimiento para su posible actualización y evaluar su eficacia frente a la gestión del riesgo institucional.



**MARÍA LUISA MOLINA PAJÓN**

Asesora de Control Interno