



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO	Período evaluado: NOVIEMBRE 2012 A FEBRERO 2013
		Fecha de elaboración: 11 DE MARZO DE 2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- El Instituto al haber sido descentralizado al Departamento del Valle del Cauca aún no se ha producido la homologación de los cargos y salarios de la planta de personal del ente nacional al territorial frente a lo cual los funcionarios de planta han instaurado diversas denuncias ante los entes judiciales y de control del Estado.
- No se ha actualizado la caracterización del estilo de dirección del Rector.
- Se requiere fortalecer las competencias del personal en generación y análisis de indicadores.
- Aunque los mapas de riesgo fueron revisados y ajustados por los líderes de los procesos, es necesario realizar el seguimiento a las acciones de control definidas para minimizar el riesgo. Todavía se presentan algunos mapas sin distinción entre riesgo y sus causas.
- La asignación presupuestal al plan de mantenimiento

Avances

- Socialización al personal del Código de Valores y Principios Éticos, ampliando la cobertura a los estudiantes.
- El Comité de Convivencia Laboral fue nombrado mediante la Resolución 1080 de diciembre de 2012, por la cual se asignaron los funcionarios principales con sus respectivos suplentes.



"Comprometidos con la Excelencia"



- Los formatos para la presentación del Plan e Informe de Gestión, se modificaron con el objeto de permitir visualizar de primera mano el avance de la ejecución del plan trienal presentado por el Rector al iniciar su gestión.
- Los trece procesos caracterizados se interrelacionan entre sí, lo cual se encuentra documentado y normalizado en el Manual de Calidad. Además todos los procesos se han evaluado con base en su ejecución y los indicadores se han revisado con el objetivo de determinar su nivel de relevancia.
- En diciembre se recibió la auditoría de seguimiento del ICONTEC, en la cual se cerró la no conformidad relacionada con la oportuna toma de decisiones por parte del Rector frente a los resultados de los indicadores.
- La entidad fortaleció el sistema de atención a las Sugerencias, Quejas y Reclamos como herramienta para el mejoramiento a través del sistema integrado de gestión.
- Con la intervención del señor rector Wilson Pulido Hortúa y el Vicerrector Académico Germán Colonia Alcalde, se firmó el Convenio 847 del 27 de noviembre de 2012 con el Ministerio de Educación Nacional, para la operación del Centro Regional de Educación Superior (CERES), en la ciudad de Dagua. (CERES Dagua)
- El Consejo Directivo del INTEP, mediante el Acuerdo 001 del 30 de enero de 2013 adoptó el presupuesto y la asignación de la fuente de financiación a los rubros de gastos del presupuesto de funcionamiento e inversión.
- El INTEP obtuvo Registro Calificado para ofertar a la comunidad académica de Roldanillo y su área de influencia los siguientes programas por ciclos secuenciales :

Técnico Profesional en Producción Gráfica. Registro SNIES No.102129

Tecnología en Animación Digital. Registro SNIES No.102131

Diseño Visual. Registro SNIES No.17892



"Comprometidos con la Excelencia"





Subsistema Control de Gestión

Dificultades

- Se debe dar cumplimiento a la periodicidad de medición de los Indicadores de Gestión y de Riesgos.
- Se denota deficiencias en la socialización y aplicación de las Políticas de Operación.
- La sistematización de la ventanilla única se programó para el 2013.
- La medición de la gestión se hace a intervalos muy extensos lo cual dificulta la toma de decisiones.
- La comunicación no está fluyendo afectando el clima organizacional.
- Aunque en la Entidad se tienen establecidos procedimientos y guías para el manejo documental, se evidenció la necesidad de fortalecer su socialización.
- Se detectaron deficiencias en la aplicación de los Decretos Reglamentarios de la Ley 594 de 2000 en la Secretaría General.
- La agilidad de respuesta del equipo de trabajo para llevar a cabo el proceso contractual.

Avances

- Las sugerencias recibidas de los clientes y la ciudadanía en general se canalizan a través del sistema de Sugerencias, Quejas y Reclamos, constituyéndose en fuente para la generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- La funcionaria encargada del archivo central capacitó a todo el personal en el manejo de las tablas de retención documental las cuales fueron aprobadas por el Archivo General de la República y actualizadas por el respectivo comité.



"Comprometidos con la Excelencia"



- La Institución cuenta con el archivo organizado y moderno, con base en la aplicación de la Ley 594 de 2000.
- El proceso de Gestión Documental ha permitido la organización y estandarización de los diferentes documentos y registros generados por la institución como evidencia de la ejecución de las diversas funciones encaminadas al cumplimiento de la misión.
- Respecto al tema de información, la Institución cuenta con redes sociales y página web; se implementó un formulario para facilitar a los ciudadanos la presentación de peticiones y el seguimiento al trámite de las mismas.

Subsistema Control de Evaluación

Dificultades

- Se requiere capacitación en auditorías integradas, para incrementar el equipo auditor y así evaluar el mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión.
- Los planes de mejoramiento individual y por proceso se deben realizar con la periodicidad establecida.
- Se debe interiorizar los planes de mejoramiento por proceso, la autoevaluación del control y la gestión.
- No se evidencia planes de mejoramiento individual.
- Debido a los inconvenientes presentados para la nivelación salarial de la planta administrativa con los cargos del nivel departamental los funcionarios radicaron la solicitud para la intervención de diferentes órganos de control del estado.

Avances

- Tanto la autoevaluación de la Gestión como la del Control han servido de soporte para la revisión de la alta dirección y a su vez el establecimiento de la mejora continua del sistema integrado de gestión.



"Comprometidos con la Excelencia"



- Se detectó falta de gestión respecto a los planes de mejoramiento bajo la responsabilidad de los líderes de proceso.
- En dichos Planes de Mejoramiento se radican las acciones correctivas, preventivas y de mejora requeridas para subsanar las No conformidades detectadas tanto en la autoevaluación como en la auditoria. El equipo auditor realizó seguimiento a la eficiencia de las acciones implementadas frente a las No Conformidades y Oportunidades de Mejora detectadas en la auditoría interna.
- La oficina de Control Interno lideró el proceso de Auditoría Interna, lo cual permitió la evaluación del grado de avance del sistema integrado de gestión (MECI – NTCGP 1000:2009), a través de la programación y ejecución de las evaluaciones, lo cual fue aprobado por el Comité de Control Interno.

Estado General del Sistema de Control Interno

La certificación en la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública, NTC GP 1000:2009, recibida en 2010 por el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle, compromete a sus funcionarios en el mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión, lo cual se refleja en el grado de conocimiento, aplicación de los manuales, políticas y procedimientos estandarizados de acuerdo a las caracterizaciones realizadas para cada uno de los procesos establecidos en la Institución.

A través de la auditoría de seguimiento se cerró la no conformidad relacionada con la toma de decisiones por parte del Rector para subsanar el resultado negativo de los indicadores de los procesos Gestión de Bienestar y Gestión de Talento Humano, entre otros. Igualmente en el proceso de Compras no se ha actualizado el Manual de Contratación y la Ficha de Caracterización con la nueva normatividad aplicable.

Con base en la descentralización del Instituto al Departamento del Valle del Cauca, se presentó el proyecto de acuerdo para la homologación de la planta de personal administrativo, no siendo aprobado por el Consejo Directivo del INTEP. Por lo tanto algunos funcionarios administrativos de planta solicitaron aclaración sobre esta decisión al considerar que afecta sus condiciones laborales

Para dar cumplimiento a uno de los ejes del Plan de Desarrollo Institucional, se está trabajando a través de grupos interdisciplinarios en la redefinición de los componentes esenciales en la transformación a institución universitaria.



"Comprometidos con la Excelencia"



Durante el bimestre noviembre – diciembre de 2012 se realizaron 18 contratos por valor de \$55.057.672 entre los cuales sobresale la adquisición de la dotación para el personal femenino. Quedó pendiente la dotación del personal masculino.

En el bimestre enero – febrero de 2013, la contratación ascendió a \$65.144.178 (9 contratos), destacándose el contrato de suministro de combustible por \$16.000.000, el de 2000 seguros de accidentes personales para estudiantes matriculados en los periodos académicos 2013-1 y 2013-2, por valor de \$9.200.000; tres contratos a docentes para el desempeño de labores en las áreas de Bienestar Institucional por un valor total de \$9.500.000 y la contratación de la logística para el desarrollo del V Encuentro Universitario de Danzas Folclóricas por valor de \$6.405.000.

La infraestructura tecnológica tiene documentadas las políticas relacionadas con derechos de autor, copias de seguridad, guía de estilo para la página web y se continúa con la gestión para dar cumplimiento a los lineamientos de Gobierno en Línea.

Recomendaciones

Los líderes deben realizar el análisis del proceso bajo su responsabilidad y establecer las modificaciones requeridas para afrontar la transformación a institución universitaria.

Dar cumplimiento a las políticas relacionadas con la planeación estratégica de los procesos Gestión del Talento Humano y Gestión de Compras. Implementar las políticas de Talento Humano relacionadas con los programas de contratación, ingreso, Inducción y Re-inducción tanto de personal docente como administrativo y aplicar el procedimiento para preparar a los pre-pensionados hacia su retiro. Seguir adelantando jornadas de sensibilización a los líderes y actores de los procesos sobre la importancia de mantener actualizado el Sistema, ya que es una herramienta gerencial para la toma de decisiones, además de ser allí donde reposa la información oficial a ser consultada por los entes de control.

Es conveniente establecer un plan de necesidades de personal por semestre para optimizar el uso de los recursos financieros disponibles, aplicando la normatividad relacionada con la austeridad del gasto público.

Fortalecer el Proceso de Comunicación y Mercadeo, clasificado como estratégico, para obtener un desarrollo eficiente y eficaz de las actividades requeridas para el logro de los objetivos Institucionales.



"Comprometidos con la Excelencia"



Comprometer al personal de responsable de la contratación en el análisis de los estudios previos elaborados para evitar que ocurran cuellos de botella o reproceso que afecte la efectividad en las diferentes etapas requeridas por la normatividad aplicable.

Optimizar la definición, aplicación y medición oportuna de los indicadores de gestión con el fin de permitir la toma oportuna de decisiones para el cumplimiento de la misión Institucional.

Se requiere capacitar nuevos auditores internos en la metodología de evaluación del Sistema de Integrado de Gestión y Control.

Los líderes de Proceso deben elaborar y hacer seguimiento a los Planes de Mejoramiento individual surgidos como resultado de la evaluación del desempeño y de las competencias laborales de los funcionarios.

Fortalecer el trabajo en equipo para el logro del cumplimiento de la ejecución presupuestal.

Tener en cuenta en la planeación estratégica institucional, la administración del riesgo, involucrando los riesgos de corrupción.

Original Firmado

MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO
Coordinadora de Control Interno



"Comprometidos con la Excelencia"

