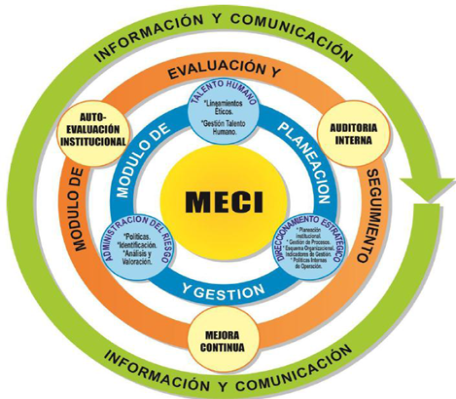
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011** | | |
| **Jefe de Control Interno,  o quien haga sus veces:** | **MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO** | **Período evaluado: 1 de JULIO A 31 de OCTUBRE DE 2015** |
| **Fecha de elaboración: 13 DE NOVIEMBRE 2015** |

|  |
| --- |
|  |



En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, se presenta el informe pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP.

El análisis del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, establecido en el INTEP, de acuerdo al Decreto 1599 de 2005 frente a los requerimientos de actualización según los lineamientos establecidos en el Decreto 943 de 21 de mayo 2014 y en el Manual Técnico del Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano 2014.

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, es un establecimiento del orden territorial, adscrito al Departamento de Valle del Cauca, el cual se ha caracterizado por el cumplimiento de la normatividad que le es aplicable, por lo tanto es importante dar continuidad al sostenimiento de sus indicadores administrativos y misionales.

INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 2

En tal sentido, el presente documento describe las fortalezas y debilidades del Modelo Estándar de Control Interno, MECI – 2014 y se relacionan las acciones adelantadas por el Instituto para adoptar su actualización conforme a lo establecido en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014.

**FORTALEZAS**

En el Módulo de Planeación y Gestión se observa que se ha avanzado en la actualización del Manual de Funciones por Competencias. Se trasladó la planta de personal al Departamento del Valle del Cauca, con iguales salarios a los de la nación, por lo tanto se contratará un abogado para realizar y presentar el estudio técnico para la nivelación salarial al nivel territorial.

Respecto al elemento Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos, se continuó con la sensibilización a los empleados a través de diversos medios.

La Sociedad de Ganaderos del Valle, SAG, el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Intep, la Organización Internacional para las Migraciones, OIM, y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Usaid, se vincularon al proceso de formación y reintegración de los desmovilizados. Procesos como éstos, son muy importantes para el futuro escenario del pos-conflicto y el INTEP, ya está preparándose para participar activamente en el piloto nacional de reintegración rural para capacitar en como técnicos laborales en fruticultura a 30 excombatientes de grupos armados ilegales.

El INTEP ha aumentado el número de estudiantes en el segundo semestre de 2015, mediante la participación en uniones estratégicas con entidades públicas y privadas, como lo es la Red TyT del norte del Valle. También por ser líder a nivel nacional en programas por ciclos propedéuticos, se ha iniciado la profesionalización de los estudiantes de la CIAF de Pereira. Es de resaltar que el INTEP hace presencia en los municipios de Cali, El Dovio, Dagua, Ansermanuevo, Buenavista (Q). A través de la convocatoria del Fondo FEM, se está llevando a cabo la articulación con la educación media en los siguientes municipios y corregimientos: Bolívar, La Tulia, La Unión, Primavera y Dagua.

INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 3

El Consejo Directivo aprobó los Planes de Fomento a ser presentados al MEN, en los cuales se soporta las estrategias para la permanencia estudiantil: Bono de descuento en matrícula, transporte y almuerzos para los estudiantes que cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación para cada tipo de beneficio y capacitación docente.

Con el objeto de atender el aumento de la cobertura estudiantil en la sede principal, se está completando la primera fase del proyecto de desarrollo de la infraestructura física, soportado en los recursos CREE

La Política de Riesgos Institucional está en proceso de revisión, para ser actualizada e igualmente los mapas de riesgo por proceso. El ejercicio se ha realizado teniendo en cuenta los cambios que afectan la operación, imagen, rentabilidad y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con el objeto de optimizar los tiempos de respuesta y la oportunidad en la gestión, la alta dirección decidió fortalecer el Proceso de Contratación, separándolo de las responsabilidades de la Secretaría General, con un asesor jurídico externo quien orientará un equipo de trabajo.

Respecto a Talento Humano se actualizó el Plan de capacitación

**Información y Comunicación Interna y Externa**

Se evidencia avances para lograr establecer un sistema de comunicación y promoción institucional a través de medios apropiados a las necesidades del INTEP.

Se instaló y capacitó al personal en el software adquirido para la operación de la ventanilla única, como un avance en la gestión documental institucional

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo como parte de la gestión hacia la transformación a institución universitaria, realizó la actualización de los componentes de la filosofía institucional y los reglamentos del docente y del estudiante, quedando en espera para la visita de pares académicos. Igualmente los equipos interdisciplinarios están trabajando en el cumplimiento de los requerimientos para la acreditación de alta calidad a dos programas académicos.

INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 4

**DEBILIDADES**

Se requiere agilizar el plan de acción cuyo objeto es subsanar las debilidades detectadas en el Modelo Estándar de Control Interno, para la implementación de su actualización.

Como resultado de la aplicación de la auditoría interna integrada, se ha detectado recurrentemente aspectos a mejorar en los procesos de Gestión del Talento Humano y Gestión de Compras, cuyas funciones históricamente han estado asignadas al cargo de Secretaría General; la alta dirección tomó la decisión de contratar un abogado para que se encargue del área jurídica, buscando de esta manera el mejoramiento de los resultados tanto en la obtención de resultados eficaces del talento humano y oportunidad en los procesos contractuales. En la Gestión del Talento Humano es indispensable fortalecer los siguientes aspectos:

* Plan de Incentivos
* Fortalecimiento de los instrumentos de re – inducción.
* Planes de Mejoramiento Individual.
* Acciones resultado del seguimiento a la gestión.
* Socialización administración del riesgo.
* Los planes de mejoramiento individual y por proceso se deben realizar con la periodicidad establecida.
* Los planes de mejoramiento por proceso deben ser operativizados por los equipos de trabajo respectivo.

Otros aspectos

* La revisión y actualización del sistema integrado de gestión con el objetivo de agilizar su operación e interiorización.
* La aplicación de las acciones correctivas para subsanar las no conformidades detectadas en la auditoría, se ha visto afectada no pudiendo determinar su eficacia en forma oportuna.

INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 5

* No se cuenta con un software que integre los diferentes aspectos misionales y de apoyo.
* La gestión debe ser proyectada hacia la obtención de resultados medibles y verificables.

Original firmado

MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO

Elaboró