

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITSA

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO		
Jefe oficina de control interno	Ana M. De Los Reyes	PERIODO EVALUADO: Julio 2019- Oct 2019
		FECHA DE ELABORACION: 9 de Noviembre 2019

La Oficina de Control Interno de la Institución Universitaria ITSA, en cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, presenta informe pormenorizado del estado de Control Interno, Julio - Oct 2019 sobre el estado actual del Control Interno de la Entidad. En este documento se exponen los aspectos más representativos del nuevo Modelo MECI:

Componentes (5) AMBIENTE DE CONTROL

- EVALUACION DE RIESGOS
- ACTIVIDADES DE CONTROL
- INFORMACION Y COMUNICACIÓN
- ACTIVIDADES DE MONITOREO

INTRODUCCIÓN

Mediante el decreto 1499 de 2017 MIPG se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI, basado en normas internacionales para el ejercicio del control interno COSO 2013. El control interno se define como un proceso llevado a cabo por todos los niveles jerárquicos de una entidad, desde la dirección hasta el resto de personal, con la finalidad de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento.

El Sistema de Control Interno, está orientado a la consecución de los objetivos, a mitigar los riesgos que puedan afectarlos.

Es efectuado por personas, no se trata solamente de manuales, políticas o formatos y registros, sino de las personas y las acciones, que estas aplican en cada nivel de la organización para llevar a cabo un control interno.

Es capaz de proporcionar una seguridad razonable, no absoluta a la dirección para toma de decisiones.

El Modelo Estándar de Control Interno, consta de cinco componentes y 17 principios integrados:

1. AMBIENTE DE CONTROL

Frente al código de Integridad, implementado desde la dimensión de Talento Humano, se pudo evidenciar lo siguiente; de acuerdo a las encuestas realizadas a un total de 72 colaboradores (Administrativo y Docentes) en las diferentes sedes (Soledad y Barranquilla), respecto a los 5 valores del código de integridad de la Institución Universitaria ITSA, que los valores con el que se identificaron fue el Respeto, con un rango de 29%, el Compromiso con un 27% y la Honestidad 26% siendo los valores con la categoría más alta, a diferencia del valor de la Diligencia con un 10% y Justicia que obtuvo un rango de 8% posicionándose como los valores con el que menos se identificaron. se tuvo en cuenta la

opinión de cada uno de los colaboradores, en cuanto a las estrategias que se emplearon para comunicar y promover el código de integridad de la Institución, el 87% consideró que la estrategia utilizada para la fomentar el código de integridad fue idónea, a diferencia del 13% que consideraron que no.

En inducción docente, se realizó sensibilización de los valores del código de integridad



Recomendaciones:

en la vigencia 2020 trabajaremos para fortalecer estos dos valores que obtuvieron menor porcentaje.

Bajo el marco del plan estratégico, se contemplaron tres ejes de Capacitación:

EJES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

1. Lineamientos estratégicos:

El plan de capacitación de la Institución Universitaria TSA, se basa en el Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan de Gobierno Rectoral y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), este último contiene los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional, Departamental y local.

A continuación se citan los posibles temas relacionadas con este eje:

- Mejoramiento y renovación de la oferta académica y ampliación de cobertura.
- Mejoramiento de la Gestión Administrativa.
- Programa de gestión de proyectos de innovación y calidad de los servicios del ITSA.
- Capacitaciones para fortalecer la investigación, el manejo de tecnología y los programas de extensión e internacionalización.
- Posicionamiento y fortalecimiento de la imagen institucional.
- Formación de formadores.
- Diseño curricular y material didáctico direccionado a Coordinador de Programa y Docentes.
- Formación de Usuarios que participan en el sistema de acreditación institucional.
- Intercambios a nivel nacional e internacional.
- Nuevos convenios y proyectos con empresas nacionales e internacionales

2. Lineamientos para desarrollo competencias y desempeño:

Estas actividades de capacitación están diseñadas para directivos, funcionarios y docentes; orientadas a mejorar sus competencias laborales y el fortalecimiento de las competencias básicas y específicas.

A continuación se citan los posibles temas relacionadas con esta área:

- Programa de formación para Directivos (Gerencial de formación en la Organización).
- Programa de desarrollo de competencias para la gestión administrativa y gestión académica.
- Programa de la innovación de la capacitación. (Cambios en organización pública.
- Desarrollo de las competencias para el desarrollo de clases.
- Desarrollo de competencias relacionadas con el cargo que desempeña el funcionario que solicita la capacitación.
- Mejoramiento individual de competencias como resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios administrativos y docentes. (para empleos de carrera aplica la evaluación de desempeño con directrices establecidas por la CNSC, en el caso de funcionarios de nombramiento provisional en vacancia temporal y de libre nombramiento y remoción
- Conocimiento a funcionarios en aras de mejorar o fortalecer la asistencia técnica, desarrollo académicos de programa de capacitación y ciclo de modernización de gobiernos locales .

3. Lineamientos de Bienestar, Ambiente de Trabajo y Conductual.

Este eje se enfoca al fortalecimiento y desarrollo de un buen clima organizacional de los funcionarios de ITSA, que contribuya a su buen desempeño laboral.

A continuación se citan los posibles temas relacionadas con esta área:

- Mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- Desarrollo del sentido de pertenencia de los funcionarios por el Institución.
- Aplicación de manual de ética y valores.
- Desarrollo de plan de estímulos e incentivos.
- Otras necesidades de capacitación derivadas de la evaluación del clima organizacional.

Por lo anterior se muestra el personal capacitado y a que eje apunta:

Ejes políticas de capacitación	Número de Personas Capacitadas	Tipo de Formación
Eje 1: Lineamientos Estratégicos Insitucionales	7 Funcionario Administrativo	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
Eje 2: Lineamientos para el desarrollo de competencias y desempeño	3 Funcionario Administrativo	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

Ejes políticas de capacitación	NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS	TIPO DE FORMACIÓN
Eje 3: Lineamientos de Bienestar, Ambiente de Trabajo y Conductual.	100 Funcionario Administrativo y Docentes	Taller de Coaching (día del Servidor Público) Taler de Coaching Desarrollo De Equipos Directivos Líderes Profesionales 4. Taller *Coaching para Docentes Jornada Técnico Pedagógica

Dentro de los lineamientos establecidos por la alta dirección para la administración de riesgos, está definido el plan anticorrupción, así como los seguimientos a la estrategia de lucha anticorrupción, efectuados por la oficina de Control Interno con Corte a Agosto de 2019 y sus modificaciones:

<http://www.itsa.edu.co/docs/Modificacion-Plan-Anticorrupcion-2019-2.pdf>

<http://www.itsa.edu.co/atencion-al-ciudadano/transparencia#>

De las actividades planteadas en la estrategia anticorrupción, en el componente Racionalización de Trámites, se encuentra pendiente racionalizar los trámites en el Sistema Único de Información de Trámites SUIT, Por lo que se recomienda: Informar al proceso de planeación, siempre que se vaya a racionalizar un trámite, para que este sea cargado al sistema y poder realizar los seguimientos correspondientes por las Oficinas de Planeación y Control Interno.

En el componente Servicio al Ciudadano, Subcomponente: Fortalecimiento de los canales de atención, Se presentan avances en la actividad, sin embargo, no se cuenta aún con una matriz de indicadores que permitan medir el desempeño de los canales de atención.

En cumplimiento a lo establecido al acuerdo de Evaluación del Desempeño, se realizaron en el aplicativo SEDEL, las siguientes evaluaciones correspondientes a empleados de carrera administrativa:

Comisión Nacional del Servicio Civil -
CNSC
Sistema de Evaluación del Desempeño -
EDL-APP



Reporte Evaluaciones por Entidad

Evaluedo	FechaInicial	FechaFinal
FANNY ISABEL NIEBLES NUÑEZ	01/02/2019	09/04/2019
FANNY ISABEL NIEBLES NUÑEZ	22/06/2019	11/07/2019
YANETH MARIA ROMERO CAMACHO	01/02/2019	31/07/2019
JOSE JAIDER RAMIREZ ROJAS	01/02/2019	31/07/2019
JESUS EDIBERTO SANTAMARIA BARROS	01/02/2019	31/07/2019
INGRID ESTHER JINETE GONZALEZ	01/02/2019	31/07/2019
ALFONSO SUAREZ SERNA	01/02/2019	31/07/2019
JORGE LUIS REGINO CABRERA	01/02/2019	31/07/2019

Lo que concierne a Provisionales, y demás funcionarios, se realiza un seguimiento a planes de acción correspondiente a la vigencia y una evaluación final en Enero del año inmediatamente posterior. De los cuales se puede evidenciar a través del siguiente: [link http://www.itsa.edu.co/planes-de-accion](http://www.itsa.edu.co/planes-de-accion)

EVALUACIÓN DEL RIESGO

La Institución define objetivos con la suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de riesgos relacionados con los objetivos, se actualizó manual de riesgos, se puede consultar a través del siguiente link <http://www.itsa.edu.co/docs/SGC-Manual-de-administracion-de-riesgos.pdf>

Se ha establecido un cronograma de trabajo durante el 2020 para migrar hacia la nueva metodología establecida por El Departamento Administrativo de Función Pública

Se recomienda considerar la tolerancia o apetito por el riesgo. Considerar asignación de recursos frente a la materialización de riesgos.

La Institución identifica riesgos para el logro de sus objetivos y los analiza como base para determinar cómo deben ser administrados, se recomienda, identificar riesgos basándose en la caracterización del subproceso Contable, estableciendo actividades de control que permitan mitigar, prevenir o neutralizar los hechos de índole contable. Divulgar riesgos de índole contable a los funcionarios.

Se recomienda a los supervisores e interventores de contratos seguimiento a los riesgos e informen las alertas a las que haya lugar.

En consideración a la identificación de riesgos de fraude y corrupción evaluar la información proveniente de quejas y reclamos por parte de servidores de la Institución, para lo cual se está estableciendo un medio anónimo de denuncias.

1. ACTIVIDADES DE CONTROL

XLa Institución universitaria ITSA selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyen en la mitigación de riesgos al logro de objetivos, a un nivel aceptable. Solo consideran los controles preventivos, se recomienda definir los controles detectivos.

Se recomienda definir controles en materia de las TIC

Estas actividades están expresadas en las políticas y procedimientos de cada proceso, en la institución se verifica su cumplimiento a través de las auditorías realizadas por el área de calidad o integradas con Control Interno. Estos informes reposan en la oficina del proceso Evaluación y Control.

.

2. INFORMACION Y COMUNICACION

La entidad tiene a disposición de sus usuarios y/o grupos de interés diferentes medios de acceso a la información: página web, carteleras institucionales, redes sociales, sistema informativo institucional, buzón de sugerencias, adicionalmente se cuenta con un link visible para la recepción de las PQRSD, cumpliendo con lo establecido en la Ley 1712

de 2014 - Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.

Cuenta con un espacio de Transparencia donde se publica información de interés para la comunidad, se publica cada 6 meses un informe de gestión de las PQRSD soportado en el siguiente link

<http://www.itsa.edu.co/informe-de-pqrsd-2014>

5. MONITOREO O SUPERVISION CONTINUA

La Institución selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones concurrentes o separadas para determinar si los componentes de control interno están presentes y funcionando.

Se desarrolla el plan anual de auditorías aprobado por el Comité institucional de Control Interno, Se realizan los informes presentados por la oficina de control interno incluyendo, los seguimientos de planes de mejoramiento adscritos a la Contraloría Distrital de Barranquilla, reposan en la Oficina de Control Interno.

ORIGINAL FIRMADO REPOSA EN OFICINA DE CONTROL INTERNO

ANA MARIA DE LOS REYES R.

Jefe de Control Interno