

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

<i>Director de control Interno</i>	<i>JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA</i>	<i>Período evaluado: 14 de Noviembre de 2015 al 13 de Marzo de 2016</i>
		<i>Fecha de elaboración: 13 de MARZO de 2016</i>

El artículo 9 de la ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción” del 12 julio de 2011, establece la responsabilidad que tiene el Jefe de la oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada cuatro meses en la página web de la entidad un informe que dé cuenta el estado de Control Interno del Tecnológico de Antioquia.

Para dar cumplimiento a esta norma presentamos y publicamos en la página Web del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria el informe correspondiente al cuatrimestre comprendido entre el 14 de noviembre de 2015 al 13 de marzo de 2016

El informe se presenta de acuerdo con la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno vigente con la expedición del Decreto 943 de 2014, por la cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno y se implementa el Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano.

Módulo de Control de Planeación y Gestión**Dificultades**

- Es importante fortalecer los canales de comunicación e información que interrelacionan los procesos estratégicos, misionales y de apoyo en el Tecnológico de Antioquia para que se puedan identificar oportunidades de mejora que contribuyan a fortalecer la toma de decisiones de manera pertinente, en sincronía con los objetivos institucionales.
- Se Requiere el ajuste de los indicadores de los procesos para articularlos con el nuevo Plan de desarrollo.

- Es necesario actualizar y fortalecer el Código de buen gobierno del Tecnológico de Antioquia, que permitan la socialización de los valores corporativos y la interiorización a cada uno de los servidores de la Institución.
- Es importante fortalecer las estrategias de Gobierno en línea.
- Fortalecer mediante instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de la misión, visión y demás documentos y/o elementos de carácter institucional. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos, Actividades entre otros.)
- Fortalecer los diferentes comités de trabajo, y estructurar los respectivos cronogramas, para su seguimiento.
- Fortalecer mediante instrumentos, herramientas, eventos de socialización y difusión del Mapa de procesos y los procedimientos de la institución. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la Entidad, actividades lúdico pedagógicas, entre otros).
- La entidad debe establecer procedimientos que le permitan evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en el Tecnológico de Antioquia, y su respectivo seguimiento.
- Los responsables y sus equipos de trabajo, deberán hacer seguimiento a los indicadores de su proceso, según la periodicidad definida en la política de operación del tecnológico de Antioquia.
- Cada líder de Proceso deberá revisar la batería de indicadores con el fin de establecer que éstos cumplan con su propósito.
- Adoptar mediante acto administrativo el Manual de Operaciones de la entidad que contenga entre otros (Manual de procedimientos, Manual de Calidad) como documento de consulta, y socializarlo por medio de instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la difusión del mismo.
- Fortalecer mediante estrategias institucionales la atención al ciudadano.

- Fortalecer la divulgación de las políticas de administración de Riesgos institucionales, mediante instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión del Mapa de Riesgos del Tecnológico de Antioquia. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos, Actividades entre otros.)

Avances

La ejecución del Plan de Anticorrupción y de atención al ciudadano se viene desarrollando de manera progresiva; las estrategias de atención al ciudadano, la reducción de trámites, la rendición de cuentas, el manejo de las quejas, reclamos y derechos de petición vienen siendo objeto de revisión por los principales responsables.

Durante la vigencia la Institución adelanto el proceso de Autoevaluación con fines de acreditación, recibiendo la visita de los pares enviados por Comisión Nacional de Acreditación en el mes de octubre, lo cual permitió valorar la capacidad de la Institución de desplegar recursos físicos y humanos para el cumplimiento social de su misión, de manera eficiente y responsable, mejorando la calidad en la educación y determinando el logro tanto de los fines como de los objetivos de la Educación Superior, lo que conlleva al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de Calidad.

El Tecnológico de Antioquia se encuentra en la actualización del mapa de procesos y estructura organizacional a ser implementado en la vigencia 2016, lo cual permitirá ajustar el Sistema de Gestión de Calidad a las nuevas realidades Institucionales.

Se capacitó a los servidores públicos (a diferentes niveles), en Indicadores de Gestión, con el fin de fortalecer y mejorar las habilidades de los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo, en cuanto a la definición, medición y análisis de los mismos.

Se adoptó el Plan de desarrollo 2016-2020 denominado TdeA Educación con Calidad mediante Acuerdo Nro. 13 del 23 de octubre de 2015.

Se modificó parcialmente el reglamento estudiantil mediante Acuerdo 09 de 25 de agosto de 2015.

El Tecnológico de Antioquia fue seleccionado por Ruta N y la Universidad de Purdue de Estados Unidos en la convocatoria de Gestores Innovadores de Educación Superior.

En Recreación y deporte se continúa con la actividad física para empleados, una hora diaria, así mismo práctica deportiva los viernes por disciplinas. Para lograr este objetivo se dispusieron espacios exclusivos para funcionarios en horarios específicos. Se realizaron pausas activas durante las jornadas laborales.

Se realizó una jornada de reinducción con todos los servidores públicos, en la cual se compartieron avances en torno a la gestión Institucional, igualmente se realizaron actividades sobre atención al cliente.

Se llevó a cabo el Programa de orientación docente dirigido a los nuevo como a los antiguos y cuyo propósito es contextualizarlos a la realidad institucional, de igual manera en cada facultad o departamento, se programaron inducciones específicas con los docente de cada programa, donde se abordan temas puntuales de cada área y se realiza un ejercicio práctico sobre el sistema de información académico, proceso que es liderado por el equipo de talento humano de la institución.

Se evidencia como fortaleza el apoyo a la movilidad de docentes y estudiantes a nivel e internacional, además de la financiación de estudios a docentes y empleados lo que contribuye a mejorar la cualificación del personal.

Se continua con la presentación de informes de rendición a las autoridades competentes, especialmente los exigidos por entidades del orden Territorial y Nacional.

Los planes, programas y proyectos de la entidad, se construyeron con los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad que le permiten tomar decisiones para evitar desviaciones.

Existen indicadores por procesos que aportan a la medición de la gestión y son de fácil acceso a través de la plataforma Mejoramiento.

Desde la Dirección de Control Interno y la Coordinación del Sistema de Gestión de la Calidad, se adelantó un proceso de capacitación en formación y desarrollo de habilidades de auditores internos e indicadores de gestión a los líderes de procesos y equipos de trabajo.

Dentro de las estrategias de la Oficina de Talento Humano, se realizaron procesos de inducción a docentes, administrativos y estudiantes en el semestre del 2016-1.

De igual manera a la luz de la Ley 909 de 2004 y los Acuerdos 137 de 2010 de la Comisión nacional del Servicio Civil que establecen que la evaluación de desempeño laboral (EDL)” es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social, con el fin de generar un valor agregado a las instituciones a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales” la oficina de talento humano viene circularizando las instrucciones para que cada líder de proceso diligencie los formatos la Información general y compromisos laborales, como la fijación de compromisos comportamentales, portafolio de evidencias y consolidado de resultados.

En este sentido se dio a la tarea de acompañar en el sitio de trabajo a cada área de gestión, con el fin de acompañar y asesorar en el logro del propósito antes anunciado.

El Programa de Bienestar Social Laboral se encuentra implementado de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005. Fue actualizada mediante Resolución 22 del 20 de enero de 2015. Es de resaltar la realización de actividades frecuentes de integración y esparcimiento, tendientes a mejorar el clima laboral.

En este mismo sentido se celebraron las fechas especiales, el día de amor y la amistad, día de los disfraces, Se continúa con la campaña del buen servicio denominada SERVUXIN, se hizo reconocimiento a los cumpleaños de todos los funcionarios de la institución.

Adicionalmente, el Plan de incentivos, este se encuentra adoptado por medio de la Resolución 000441 del 30 de 2013.

El Plan de Formación y Capacitación está formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos se encuentra vigente y aplicado conforme a la normatividad vigente. El Plan de capacitación para personal administrativo fue adoptado por Resolución 26 de enero 20 de 2015. En tanto que el Plan de capacitación para docentes se adoptó por Resolución 24 de enero 20 de 2015.

Se llevaron a cabo capacitaciones en investigación, autoevaluación, impuestos, criminalística, planeación estratégica, contratación pública, responsabilidad social universitaria, ambiental, gestión pública, entre otros.

Se ha fortalecido sustancialmente la Brigada de Emergencias, igualmente apoyaron diferentes eventos tanto académicos como culturales e institucionales.

HOY!

27 de noviembre de 2015, a las 11:00 a.m.

Realizaremos nuestro segundo simulacro de evacuación general.

¡En toda la Institución!

Tu participación será muy importante...

... con la protección




PUNTO DE ENCUENTRO

Es el lugar determinado para que todo el personal se reúna y espere la voz de regreso a la normalidad.

... con la protección




Se realizó con éxito nuestro segundo simulacro general de emergencia evacuando de toda la Institución, a 1134 personas, en 18 minutos y 24 segundos...

Próximamente estaremos programando eventos similares

... con la protección




LA VOZ DE ALARMA

Es la señal que determina la EVACUACIÓN

Para la orden de alarma en el Tecnológico de Antioquia, se ha establecido el sonido que se envía en el archivo anexo.

Significa: "Nos encontramos en fase de alarma, inicie la evacuación, esté atento a las instrucciones del personal de emergencia y diríjase a la salida más cercana".

- ✓ Siga las instrucciones
- ✓ No corra
- ✓ No grite
- ✓ Conserve la calma
- ✓ Acérquese a la salida

... con la protección




LA VOZ DE ALARMA

- Salga caminando, sin correr y formando una fila, pegado a las paredes.
- En cada piso deben salir primero las personas de las oficinas o salones que estén más próximos a las escaleras o a las salidas de emergencia.
- Por ningún motivo intente regresar a la edificación.
- Diríjase al punto de encuentro.
- Repórtese al coordinador de emergencia.
- Sitúese donde le sea indicado.

... con la protección




El próximo:

27 de noviembre de 2015, a las 11:00 a.m.

Realizaremos nuestro segundo simulacro de evacuación general.

¡En toda la Institución!

Tu participación será muy importante. ...espera mas información

... con la protección




Se tiene también un plan trabajo de Salud Ocupacional adoptado mediante resolución N° 28 de enero 20 de 2015. Se ha abordado la evaluación de condiciones físicas y actividades de mantenimiento corporal. Por otro lado, se realizaron las pausas laborales a los colaboradores de las distintas áreas de gestión.

Se cuenta con un Plan estratégico de Sistemas de Información, se realizó la Actualización tecnológica apoyando la materialización de proyectos como la consolidación de un sistema de información que permitió la integralidad de todos sus módulos, tanto académicos como administrativos, y se implementó el sistema de comunicaciones unificadas a través de telefonía IP.

Para regular los procesos contractuales, se cuenta con un Manual de contratación adoptado mediante resolución 546 del 09 de julio de 2014.

Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

- Fortalecer el elemento de planes de mejoramiento, buscando robustecer el desempeño, misión y objetivos institucionales, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político, así como la mejor cualificación de los empleados y las competencias necesarias para agregar valor a los procesos institucionales.
- El TdeA Debe adoptar un proceso, procedimiento o mecanismo documentado que le permita realizar seguimiento a las acciones de mejora emprendidas por los responsables y su respectiva verificación.

Avances

Durante el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación se realizaron auditorias conjuntas con Aseguramiento de la Calidad y Autoevaluación Institucional, que constituye un escenario perfecto para la revisión de procesos académicos y administrativos, para obtener un diagnóstico de las fortalezas y debilidades de la Institución, y para

definir e implementar planes de mejoramiento que contribuyan a asegurar la calidad de la educación superior.

Se realizan semanalmente socializaciones vía correo electrónico sobre el Sistema de Control Interno, con el fin de fortalecer la cultura del Autocontrol, igualmente se instaló un banner en la página web institucional con información de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno.

Se desarrolló el curso de Indicadores de Riesgos.

Se desarrolló el curso de Indicadores de Gestión.

Se desarrolló el curso de formación y desarrollo de habilidades de los auditores internos de calidad.

En cuanto al nivel de cumplimiento del plan de auditoría 2015, cumplió en un 100%.

Se llevó a cabo una reunión con los responsables de cargar la información institucional, que alimenta lo requerido por la ley de transparencia y acceso a la información pública, estos factores se articulan con lo solicitado por la corporación Transparencia por Colombia que mide el Índice de transparencia Nacional.

Se hace entrega periódica al señor Rector de los avances a nivel institucional de la Ley de transparencia y de los factores que evalúa el ITN, la última revisión se realizó en el pasado mes de noviembre de 2015.

Eje Transversal: Información y Comunicación

Dificultades

- Continuar con las gestiones institucionales para el fortalecimiento de los sistemas de información, que facilite los procesos de comunicación interna y externa, y permita que la información entre los procesos institucionales fluya de forma eficaz y eficiente.

- En cuanto a los sistemas de información y comunicación el TdeA debe establecer directrices claras para el manejo documental de tal manera que no haya contratiempos entre la correspondencia recibida y la respuesta que se genera al usuario y/o grupo de interés, situación que se supera con la adquisición de un software de administración documental.
- La institución debe fortalecer los mecanismos de consulta con distintos grupos de interés para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio. El TdeA debe identificar los usuarios y/o grupos de interés a quienes van dirigidas sus productos y/o servicios

Avances

Se destaca en este cuatrimestre la actualización tecnológica apoyando la materialización de proyectos como la consolidación de un sistema de información que permitió la integralidad de todos sus módulos, tanto académicos como administrativos, y se implementó el sistema de comunicaciones unificadas a través de telefonía IP.

A través de la página web se da a conocer toda la información institucional a los diferentes públicos de la Entidad. Se utilizan además carteleras ubicadas en distintos puntos de la Institución. La Entidad cuenta además con otros medios de comunicación como el periódico INFORMATdeA y la emisora.

Durante este periodo se ha incrementado la presencia Institucional en redes sociales Twitter y Facebook lo que ha mejorado la interacción institucional y con la comunidad en general.

Se adelantó la socialización del Sistema de Gestión de la Calidad, a través de boletines que se enviaban cada mes por correo electrónico a todos los colaboradores de la Institución. Se realiza continuamente la actualización de los contenidos del link de calidad y Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el Índice de Transparencia Nacional-ITN en la página web.

Es importante mencionar que se están realizando los ajustes necesarios para dar cabal cumplimiento a los Factores que evalúa el índice de transparencia nacional.

Se tiene un procedimiento estructurado que permite evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización, y el seguimiento respectivo, lo cual se evidencia en los informes presentados a la alta dirección, y a su vez publicados en el link de control interno, de la página web institucional.

Se realizó seguimiento por parte de la Dirección de Control Interno para verificar el cumplimiento del decreto 103 de 2015, y se realizó una socialización con las áreas de gestión responsables de suministrar la información para alimentar el link de transparencia y acceso a la información pública.

Estado General del Sistema de Control Interno

La alta dirección del Tecnológico de Antioquia, ha dado un respaldo total al sostenimiento y mejoramiento del sistema de Control Interno, propiciando espacios desde el plan de Desarrollo teniendo como meta el sostenimiento y mejoramiento del sistema de gestión de calidad y ha dispuesto un ambiente propicio para el desarrollo de las labores que en forma independiente debe desarrollar la oficina de Control Interno.

Por ello se resalta el conocimiento y empoderamiento de la Alta Dirección (Rector, Director de Planeación y equipo de trabajo de apoyo al sistema) frente al manejo del sistema de gestión, Modelo estándar de control Interno, contribuyendo así a la obtención de los resultados y de los logros Institucionales esperados en beneficio de la satisfacción de todas las partes interesadas.

Sobresale además, el fortalecimiento en la Institución de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.

En cumplimiento al Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, en el Tecnológico de Antioquia se abordan los 2 módulos, los 13 elementos y el eje transversal de información y comunicación.

A nivel de la academia y los procesos misionales, sobresalta el fortalecimiento de la cultura de la autoevaluación y el mejoramiento continuo; la acreditación de alta calidad de 6 programas académicos.

En los aspectos financiero y de administración de recursos la institución evidencia un buen manejo de los recursos, reflejados en los informes de austeridad del gasto, unas finanzas sanas y un crecimiento sostenible de las mismas, un crecimiento sustancial de la infraestructura Física, así como procesos de modernización de la infraestructura tecnológica con plan estratégico de sistemas de información, que dan soporte a las actividades académicas y administrativas.

Como conclusión el Sistema de Control Interno, evidencia su madurez y sostenibilidad en la integración en las actividades cotidianas de todos los funcionarios que hacen parte de la Institución.

Recomendaciones

- ✓ Como una instancia intermedia dentro del Sistema de Control Interno el Tecnológico de Antioquia tiene conformado el equipo MECI, integrado por representantes de las diferentes áreas y disciplinas académicas con las que cuenta la institución, el objetivo es que los mismos puedan replicar en sus grupos de trabajo los aspectos relevantes del Sistema de Control Interno, esta dirección recomienda reactivar y fortalecer el equipo MECI como instancia asesora de la alta dirección.
- ✓ Empoderar al representante de la Alta dirección, cuya función principal es la de administrar y dirigir el proceso de fortalecimiento continuo y actualización permanente del Modelo Estándar de Control Interno del Tecnológico de Antioquia, actuando bajo las directrices establecidas por el Comité de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces y el señor Rector.
- ✓ El Tecnológico de Antioquia debe diseñar estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad a cada uno de los miembros de la comunidad institucional.
- ✓ Se requiere fortalecer capacitaciones en temas como riesgos, nueva norma ISO 9001:2015 y MECI para mejorar los procesos del Tecnológico de Antioquia y los controles a estos.
- ✓ Apropiar y fortalecer las TICs especialmente en el tema de la información veraz y oportuna que debe publicarse en la página web, por parte de los líderes de los procesos.
- ✓ Continuar con el Fortalecimiento de la cultura del autocontrol y del mejoramiento continuo con el fin de garantizar la sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno.

- ✓ Revisar el comportamiento del flujo de la comunicación interna versus lo establecido en la política de comunicaciones, con miras a fortalecer de manera permanente una mayor fluidez.
- ✓ Como recomendación transversal a todas las áreas del Tecnológico, se sugiere realizar el seguimiento periódico previsto en nuestro sistema de planeación Institucional, esta actividad es el ejercicio fundamental para la autogestión y la autoevaluación que deben de realizar todos los líderes de los procesos, como lo establece el Modelo Estándar de Control Interno.
- ✓ Continuar con seguimiento permanente a los derechos de petición.
- ✓ El Tecnológico de Antioquia debe estar en capacidad de alimentar el proceso de autoevaluación a partir de otros sistemas que le permitan ejercer el proceso de manera correcta.
- ✓ Ajustar y socializar los códigos de Ética y de Buen Gobierno, que como compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente de cara a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad universitaria.
- ✓ Mejorar las acciones encaminadas a lograr una mayor visibilidad y posicionamiento de la imagen institucional y medir el impacto de dichas acciones.
- ✓ Capacitar a las dependencias participantes en los procesos misionales en torno a la aplicación del procedimiento para el tratamiento del producto no conforme.
- ✓ Consolidar y analizar los resultados de la evaluación del

desempeño para que se pueden traducir efectivamente en planes de mejoramiento que fortalezcan las habilidades y competencias de los servidores de la Entidad, y le apunten al logro de los objetivos institucionales.

- ✓ Implementar plan de Mejoramiento a cada uno de las debilidades identificadas y relacionadas en este documento.

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Director de Control Interno Tecnológico de Antioquia I.U