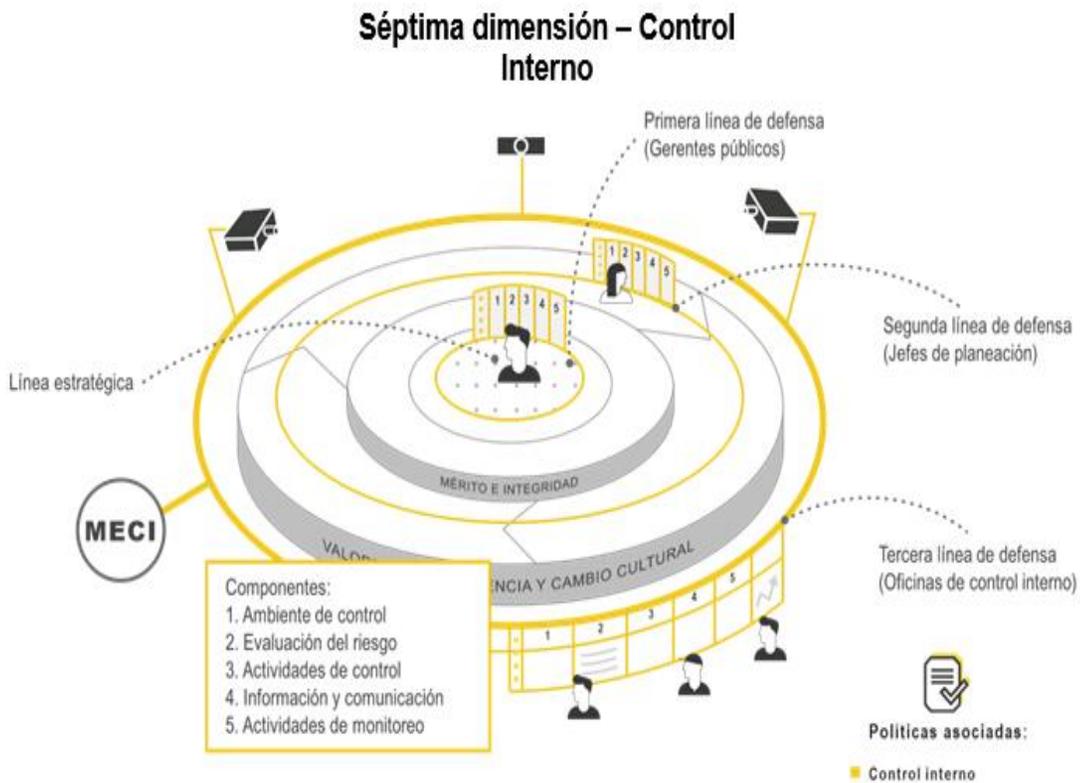


De conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno presenta y publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno en el Instituto Superior de Educación Rural Iser, correspondiente al período Marzo de 2019 – Junio de 2019, conforme lo dispone la Ley, mediante un seguimiento integral a la gestión institucional, con base en la estructura del Modelo MECI.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, enfocado en la séptima dimensión de la Política de Control Interno establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, bajo la estructura del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1) Ambiente de Control, 2) Evaluación del Riesgo, 3) Actividades de Control, 4) Información y Comunicación y 5) Actividades de Monitoreo



Fuente: Manual Operativo MIPG – versión publicada en Página web Función Pública 29-01-2018

- **Ambiente de Control**

## **GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

Para MIPG esta Dimensión es catalogada como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Durante el periodo evaluado.

- **Capacitación**

La Gestión del Talento Humano de forma estratégica hacia el logro de los objetivos del Instituto Superior de Educación Rural ISER, se enmarca en el desarrollo del Proceso de Gestión del Talento Humano, la cual dentro del desarrollo del Plan de capacitación para la vigencia 2019, se han desarrollado la Actualización del Procedimiento de Plan de Capacitación y Formatos, aplicando los Formatos F-TH-20 Detección de Necesidades de Capacitación a partir de las funciones del Puesto de Trabajo, a todo los funcionarios y Docentes de Planta y el Formato F-TH-25 Detección de Necesidades capacitación del área o proceso, este último se aplicó a los Líderes de Proceso para que con su equipo de trabajo determinaran las necesidades de capacitación.

Dentro del programa de capacitación se han venido desarrollando diferentes capacitaciones en:

- Evaluación de desempeño laboral
- Mipg
- Sistemas integrados de gestión
- Panes de negocios
- Secop ii
- Herramientas para la implementación del desarrollo rural con enfoque territorial



- **Inducción y Reinducción**

La Institución viene desarrollando la Inducción y Reinducción, tanto a los funcionarios nuevos como a los funcionarios reubicados, conforme los Formatos de la Inducción General y la Inducción en el Puesto de Trabajo, donde se les da a conocer y entrega las funciones y el puesto de trabajo, se programa la Inducción general en la colaboración con los diferentes líderes de los procesos para darle a conocer los aspectos mas relevantes de le Entidad entre los cuales están: Estructura Orgánica, Misión, Visión, Manual de Funciones, Permisos Laborales, Imagen Corporativa, Medios de Comunicación, Plan de desarrollo, Plan de Acción, Sistema Integrado de Gestión, Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación, Bienestar Institucional, Formación entre otros.

De igual forma se programa inducción en el puesto de trabajo, donde se busca hacer una explicación más puntual de las funciones que va a tener que desarrollar el funcionario, aquí dependiendo del área al cual va estar asignado se realiza con apoyo del jefe inmediato adicional a los temas puntuales del área se explica lo que tiene que ver con Gestión documental y Sistema Integrado de Gestión.

En lo corrido del periodo se han realizado inducción al personal administrativo en los cargos de: Profesional Especializado de Control Interno, Rectoría, Profesional Especializado de Planeación y Secretaria General, igualmente se desarrollo la jornada de inducción y reinducción a los estudiantes nuevos y antiguos, como a los docentes de planta, tiempo completo y hora catedra.

Así mismo dentro del programa de Inducción y reinducción contempla también cuando se realizan encargos, reubicaciones o comisiones en Cargos de Libre Nombramiento y Remoción, en este caso se realiza la inducción en el puesto de trabajo, para poder brindar al funcionario que va asumir unas nuevas funciones o responsabilidades estos conocimientos necesarios para que no se genere ningún traumatismo en la gestión.

Se realizó en encargo a de la Profesional Especializada de Jurídica en el Cargo de Secretaria General por el término de tres meses.

Se concedieron comisiones en Cargos de Libre Nombramiento y Remoción a tres Docentes de Planta de Tiempo Completo, en los cargos de Vicerrectoría Académica, Decanatura de la Facultad de Ingenierías e Informática, Decanatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.

#### • Salud y Seguridad en el Trabajo

Se cuenta con el apoyo de un especialista en Seguridad y salud en el trabajo desarrollando actividades buscando la articulación del SGSST a los diferentes procesos del el SIG, donde se han realizado la evaluación inicial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Trabajo diferentes actividades del año, Actualización, modificado y creación de Documentos:

- Procedimiento requisitos Legales,
- Formato Matriz de Requisitos Legales.
- Procedimiento Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Procedimiento para Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
- Formato de Reporte de Incidentes
- Formato de Investigación de Accidentes
- Formato de Lecciones Aprendidas
- Matriz de Accidentalidad
- Procedimiento para definición de políticas
- Formato de matriz de elementos de protección personal
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Articulación del Procedimiento de Direccionamiento Estratégico - Control de Cambios con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Modificación del formato de Inspección de Botiquines y revisión de extintores.
- Encuesta de Perfil Sociodemográfico

Se realizó del Primer simulacro de evacuación, con estudiantes de la Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo y con el apoyo de entidades externas para la atención y desplazamiento de los heridos.





El objetivo principal de la actividad era preparar a los funcionarios, estudiantes, brigadistas y población en general ante la ocurrencia de una emergencia, a través de estos simulacros avisados se pueden analizar que falencias se deben reforzar y si la Institución cuenta con los equipos necesarios y el personal suficiente para estos eventos.

#### • Evaluación de Desempeño

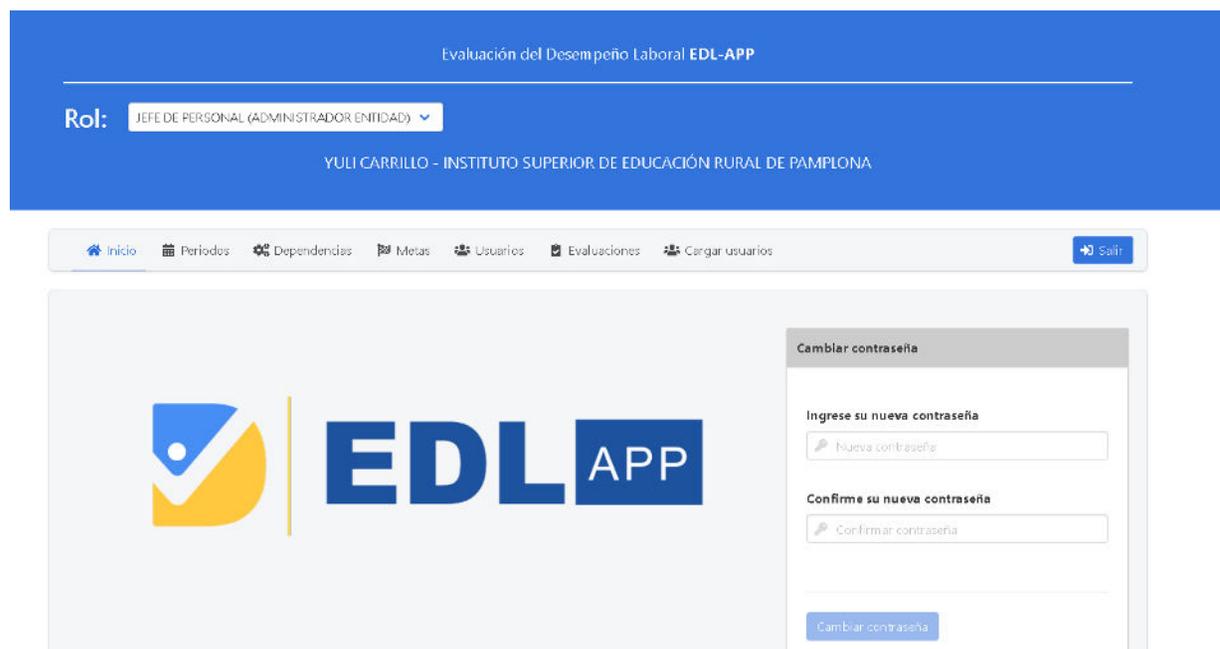
Para la vigencia 2019 se han venido desarrollado varias tareas en temas de Evaluación de Desempeño, como la Actualización del Procedimiento de Evaluación de Desempeño conforme lo estipulado en Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de la Comisión Nacional de Servicio Civil, realizado la socialización con los funcionarios de Carrera Administrativa sujetos a Evaluación, a los Evaluadores y la Comisión Evaluadora.

Mediante Resolución 004 de febrero 18 de 2019, se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de del Instituto Superior de Educación Rural de Pamplona.

Mediante Resolución 027 de febrero 20 de 2019, Por la cual se conforma la Comisión Evaluadora para el proceso de evaluación del Desempeño a los funcionarios de Carrera

Administrativa y en periodo de prueba del Instituto Superior de Educación Rural conforme el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC

En este año ya no se realizan en los archivos de Excel que nos proveía la CNSC, sino directamente en la Plataforma SEDEL.



The screenshot displays the 'Evaluación del Desempeño Laboral EDL-APP' web interface. At the top, the role is set to 'JEFE DE PERSONAL (ADMINISTRADOR ENTIDAD)'. Below this, the user is identified as 'YULI CARRILLO - INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL DE PAMPLONA'. A navigation menu includes 'Inicio', 'Periodos', 'Dependencias', 'Metas', 'Usuarios', 'Evaluaciones', and 'Cargar usuarios', along with a 'Salir' button. The main content area features the EDL-APP logo and a 'Cambiar contraseña' form with fields for 'Nueva contraseña' and 'Confirmar contraseña', and a 'Cambiar contraseña' button.

Tanto Evaluadores, como Evaluados y Comisión Evaluadora tiene su acceso a la Plataforma y poder generar los compromisos y las evaluaciones desde allí.

#### • Asegurar un Ambiente de Control

Este componente focaliza primordialmente el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección del Instituto Superior de Educación Rural ISER, y del Comité Institucional de Control Interno. En el periodo se vivenció a través de la gestión institucional, la ejecución de dos comités en los cuales se trataron temas de relevancia para la Entidad.

En los Comités Institucionales de Control Interno, se trataron temas que permiten una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno como:

- Informe Ejecutivo de Control Interno vigencia 2018
- Informe Quejas y reclamos 2 semestre de 2018
- Aprobación del plan de auditoria y programa de auditoria vigencia 2019.
- Estatuto de Auditoria y Código de Ética del Auditor y sus anexos
- Informe del Estado Sistema Integrado de Gestión, Revisión por la Dirección y planes de mejoramiento.

- Resultado Auditoria de seguimiento del Icontec.

## • **Direccionamiento Estratégico y Planeación**

### **Planeación Institucional – PENDIENTE INFORMACION**

Adopción Resolución No 1081 del 13/07/2018 Por medio de la cual se establecen las Políticas de Gestión y desempeño institucional y se conforma el Comité Institucional de Gestión y desempeño de la Corporación.

Adopción Resolución 1099 del 24/07/2018 Por medio de la cual se adopta el Plan de Acción Integral de la Corporación.

Inicio realización autodiagnósticos de las dimensiones del Modelo integrado de planeación y gestión en los siguientes componentes:

- Direccionamiento y planeación: calificación 100
  - Defensa Jurídica: calificación: 86.7, se requiere Plan de acción
  - Gestión Documental: calificación: 73.2 – se requiere Plan de acción
  - Plan anticorrupción y de atención al ciudadano: calificación 100
  - Seguimiento y evaluación del desempeño institucional: calificación 100
  - Control interno: calificación 100
- ✓ Procedimientos (36):

### **Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos**

Ajuste de los procedimientos establecidos en el sistema de gestión con base en el estudio de cargas de trabajo realizado.

Realización del análisis interno por cada proceso en el marco del estudio de rediseño institucional.

### **Planes y Programas: PENDIENTE INFORMACION**

- Informe de Avance de Ejecución del Plan de Acción, primer semestre 2018, aprobado en Consejo Directivo para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sectorial.
- Según Acuerdo N°012 del 30 de agosto de 2018, se aprueba un ajuste al Plan de Acción 2016-2019, de la Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental – CORPONOR para las vigencias 2018 y 2019 y se publica en la página web.
- Según Acuerdo N°016 del 25 de septiembre de 2018, se aprueba un ajuste al Plan de Acción 2016-2019, de la Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental – CORPONOR para las vigencias 2018 y se publica en la página web.
- Se consolida el informe del tercer trimestre 2018 de los respectivos indicadores de gestión.
- Asesora permanentemente la construcción de las Hojas Metodológicas para la construcción de indicadores de gestión

## • Bienestar e Incentivos

Anualmente, se realiza un diagnóstico de necesidades de Bienestar Social Laboral, a través de la aplicación de una ficha, con base a lo sugerido por la “Guía de estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la cual contiene las categorías a evaluar: promoción y prevención en salud, desarrollo organizacional, actividades artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales. Estas categorías fueron calificadas de 1 a 5 su grado de interés de participación en acciones a implementar por parte de Bienestar Institucional, siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.

Los resultados de este diagnóstico se constituyen en un insumo para la elaboración del programa de Bienestar Social laboral para la vigencia.

Se han desarrollado diversos eventos dentro del programa de bienestar institucional como celebración del día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, ciclopaseos en la ciudad, encuentros deportivos, grupo de danzas entre otros, igualmente el Instituto cuenta con un Médico Familiar y Odontólogo para atender las necesidades y requerimiento del personal administrativo, docente y estudiantes.

## • Evaluación del Riesgo

El instituto viene trabajando en la actualización de la metodología de gestión del riesgo de acuerdo a la guía del DAFP, versión 04 de 2018, se socializó la metodología de administración de riesgos, con las directrices para la adecuada identificación, análisis, valoración de los riesgos así como la implementación de controles, y su correspondiente seguimiento y monitoreo.

De manera articulada los líderes de Planeación y la Oficina de Control Interno, se ha realizado orientación técnica a cada uno de los procesos para la adecuada implementación de controles a los riesgos.

Revisión y actualización de las matrices de Gestión del riesgo y oportunidades conforme a la nueva metodología adoptada en la vigencia 2019 y actualización de normogramas de cada uno de los procedimientos.

## • Actividades de Control

### **Plan anticorrupción y atención al ciudadano**

Seguimiento a las actividades establecidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del Instituto Superior de Educación Rural ISER, vigencia 2019, a las acciones

establecidas en cada uno de los componentes de Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción, Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas, Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano, Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información e Iniciativas Adicionales, con corte a 30 de abril de 2019 presentando un avance de cumplimiento 20%.

## • Información y Comunicación

El Instituto Superior de Educación Rural ISER tiene estructurado el proceso “Comunicación y Prensa”, cuyo objetivo es “gestionar las comunicaciones internas y externas, mediante la definición de lineamientos y el acompañamiento permanente al Instituto, con el fin de informar de manera clara, oportuna a los grupos de valor”.

La comunicación interna responde a la necesidad de difundir y transmitir información institucional al interior de la entidad, así como contar con Servidores Públicos informados de manera clara y oportuna sobre los objetivos, estrategias, planes, programas y la gestión de Instituto Superior de Educación Rural ISER a continuación, se detallan los siguientes mecanismos que fortalecen la comunicación interna:

- Servicio de Noticias
- Mensajes directos con información puntual
- Intranet
- fotos
- Material promocional

Por otra parte, a nivel de comunicación externa como mecanismo estratégico y transversal a la estructura de Instituto Superior de Educación Rural ISER, para el cumplimiento al principio constitucional de publicidad y transparencia, que tiene como propósito contactar, difundir y transmitir información de calidad a sus grupos de valor, la Entidad ha venido haciendo uso de los medios que se describen a continuación:

- Comunicados
- Contenidos informativos del Portal Web
- Información para redes sociales: Twitter, Facebook,
- Mensajes directos con información puntual
- Boletín de Oferta de Formación y Capacitación
- Boletines de Prensa



notificacionesjudiciales@iser.edu.co   denunciascorrupcion@iser.edu.co   iserpam@iser.edu.co   PQRSD   Alertas Tempranas

Otro elemento importante de comunicación son los mecanismos para recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, quejas o reclamos por parte de la ciudadanía; el Instituto Superior de Educación Rural ISER mantiene y gestiona una serie de canales de servicio, a través de los cuales los grupos de valor caracterizados por la entidad pueden solicitar trámites y servicios, sobre temas de competencia del ISER Según los protocolos de servicio al ciudadano los canales actuales de atención son: escrito, presencial, telefónico y virtual

notificacionesjudiciales@iser.edu.co   denunciascorrupcion@iser.edu.co   iserpam@iser.edu.co   PQRSD   Alertas Tempranas

 Calendario	 Trámites y Servicios	 PQRS	 Noti ISER	 Imagen Corporativa	 Contratación	 Transp. Acceso Información	<b>Videos</b>  Ver más videos
 Bienestar Universitario	 Egresados	 SIG	 Plataforma Minerva	 Estatuto Docente	 Reglamento Estudiantil	 Estatuto General	

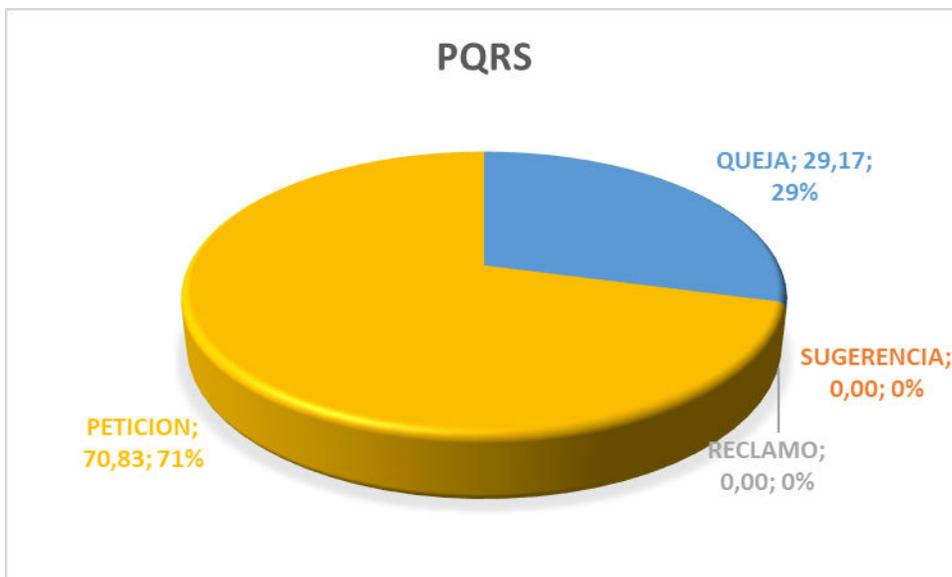
- Peticiones, Quejas, Reclamos, Denuncias, Sugerencias

El Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional genera y divulga trimestralmente en la página Web de la Entidad, previa revisión de todas las áreas, el Informe unificado de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) y percepción de los

grupos de valor, donde se detalla y analiza el resultado de los requerimientos radicados a través de los diferentes canales de atención y se consolida la percepción de los grupos de valor con respecto a los productos, trámites y servicios ofrecidos por el ISER, formulando las recomendaciones para el mejoramiento continuo de la Institución, para el primer semestre de 2019 se presentaron 24 solicitudes de las cuales 07 fueron quejas y 17 peticiones:

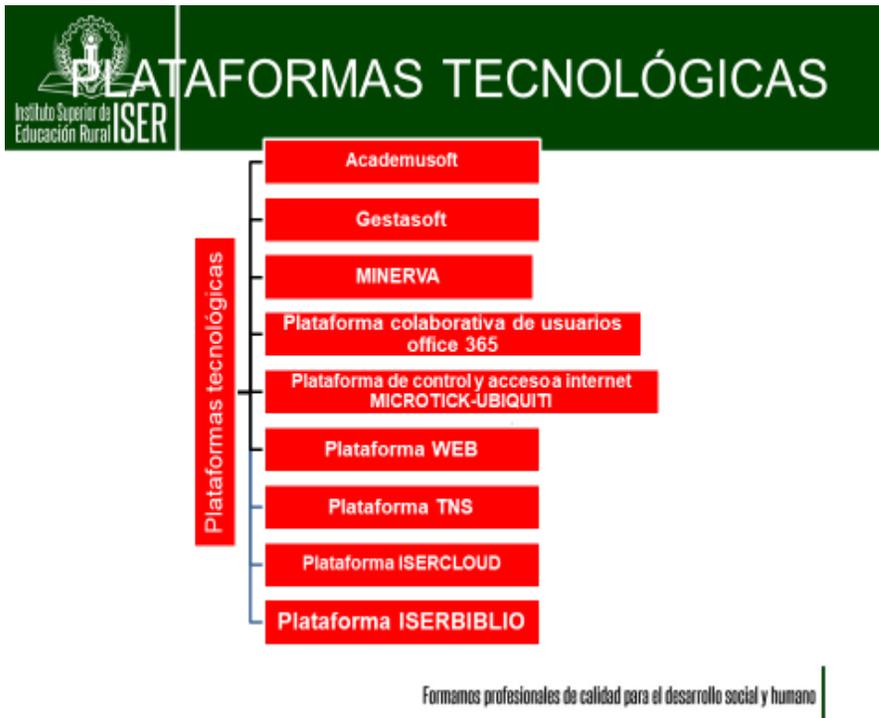
#### PQRS RECIBIDOS POR CANAL DE ATENCION

	Total	Porcentaje
QUEJA	7	29,17
SUGERENCIA	0	0,00
RECLAMO	0	0,00
PETICION	17	70,83
TOTAL	24	100



- Sistemas de información, herramientas y recursos de software

El Instituto Superior de Educación Rural ISER, con los siguientes sistemas de información:



- **Actividades de Monitoreo**

### **Autoevaluación Institucional**

A través del correo interno y grupos primarias se recuerda a los líderes de los procesos el cumplimiento de sus actividades y reporte de información.

### **Auditoria Interna**

La oficina de control interno de acuerdo al programa de auditorías para la vigencia 2019, en los meses de Mayo y Junio, realizó auditorías internas a los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación del ISEER, informe pormenorizado del sistema de control interno a Abril de 2019, y seguimiento de los planes de mejoramiento.

Como resultado de estas auditorías se elaboró informe ejecutivo el cual fue socializado en reunión del comité asesor y se realizó la solicitud a los líderes de procesos auditados, la elaboración de los respectivos planes de mejoramiento.

### **Planes de Mejoramiento**

La oficina de control interno realizó seguimiento al cumplimiento y eficacia de las acciones establecidas en los planes de mejoramiento institucional.

Plan de Mejoramiento Institucional: se presentó ante la Contraloría General de la Republica en el mes de marzo, el avance del plan de mejoramiento.

### Estado del Sistema de Control Interno

El sistema de control interno de la entidad ha dado las herramientas necesarias para su sostenimiento, en la cual se desarrollaron diferentes actividades que permitieron avanzar en la mejora del Sistema en cada una de sus siete (7) Dimensiones, permitiéndole a la alta dirección una toma de decisiones más acertada, eficiente y eficaz; no obstante, se debe continuar fortaleciendo para el logro de actualización y sostenibilidad a largo plazo. La implementación y desarrollo del mismo, le dan a la Entidad soporte para una buena integración y adecuado manejo y control de los elementos del Modelo Estándar de Control Interno - MECI enmarcado en los postulados de MIPG y sus siete (7) dimensiones, para la efectividad en su gestión, cumplimiento de metas y logro de objetivos institucionales.

### Recomendaciones

- Continuar fortaleciendo la capacitación, a todos los Servidores Públicos responsables de la ejecución de los controles establecidos para los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital.
- Dar continuidad a la sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno MECI en la entidad.
- Trabajar en el Fomento de la cultura de Autocontrol como una acción permanente dentro de la entidad que contribuya al mejoramiento de los procesos y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.
- Realizar seguimiento a las acciones de mejora establecidas en los planes de mejoramiento y ejecutarlas dentro del tiempo establecido con el fin de evitar la materialización de los riesgos en hechos ya evidenciados por los entes de control y la oficina de control interno.

Pamplona, Julio 12 de 2019.

*Original firmado*

**Cender Benilda Jaimes Montañez**

Profesional Especializada de Control Interno