

## RESULTADOS INDICE DE DESEMPEÑO DE CONTROL INTERNO

El Índice de Desempeño de Control Interno refleja el grado de orientación de la entidad a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua. Cada grafica tiene los siguientes datos<sup>1</sup>:

- Puntaje Mínimo Nación: Refleja el puntaje de la entidad nacional que obtuvo el menor resultado en la medición del índice de Control Interno.
- Puntaje Máximo Nación: Refleja el puntaje de la entidad nacional que obtuvo el mayor resultado en la medición del índice de Control Interno.
- Puntaje consultado: Es el puntaje de la medición del índice de Control Interno consultado que se obtuvo de acuerdo con los filtros de búsqueda.
- Promedio: Este valor indica el promedio del sector cuando sea consultada alguna entidad de la Rama Ejecutiva, para las demás consultas por entidad el promedio corresponderá al promedio general de las entidades medidas del orden nacional

Los resultados para la Universidad Tecnológica de Pereira para la vigencia 2020<sup>2</sup> (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) son los siguientes:



<sup>1</sup> Resultados Medición del Desempeño Institucional vigencia 2020 Instructivo usuario – MECI orden nacional Versión 1. 2021. DAFP

<sup>2</sup> Las fuentes de datos de la operación Estadística son las mismas entidades públicas, quienes tienen la obligación de reportar la información a través del FURAG sobre la implementación, tanto de MIPG como de MECI. (Tomado de: Documento Metodológico, Operación Estadística Medición del Desempeño Institucional, MDI, Segunda Versión. 2020.DAFP)



**Nota 1:** La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Gráfica tipo tacómetro

Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

El quintil es una medida de ubicación que permite organizar jerárquicamente un conjunto de datos en cinco grupos del mismo tamaño. De esta manera, una entidad podrá conocer que tan lejos o cerca está del puntaje máximo obtenido en el grupo de entidades del Orden Nacional. Una entidad con buen desempeño se ubicará en el Quintil 5, mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en el Quintil 1.

### Índices de desempeño de los componentes MECI

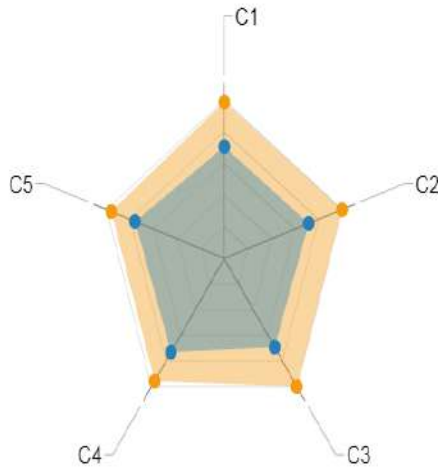
Corresponde a los puntajes obtenidos en cada uno de los componentes del MECI (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020):

- Ambiente propicio para el ejercicio del control.
- Evaluación estratégica del riesgo.
- Actividades de control efectivas.
- Información y comunicación relevante y oportuna para el control.
- Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora.



## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Componente	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	67,5	94,4
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	68,6	95,4
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	66,0	95,5
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	69,8	91,4
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	72,3	91,7

Gráfico Radar

Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

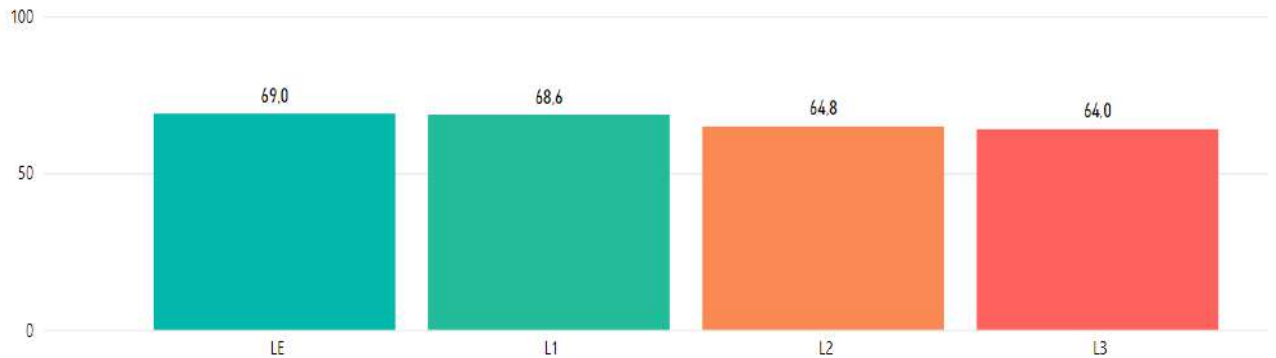
Este gráfico muestra el puntaje que obtuvo la Universidad por cada uno de los cinco (5) componentes del MECI y lo compara con el valor máximo de referencia del grupo de entidades del Orden Nacional.

Para la entidad consultada se muestra el resultado en color azul y el valor de referencia del grupo de entidades del Orden Nacional aparece en color naranja. Cada punta del radar representa un componente. La punta más próxima al exterior indica que el puntaje de ese componente es superior respecto de los otros y la punta más próxima al interior indica que el puntaje de ese componente es inferior respecto de los otros<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Resultados Medición del Desempeño Institucional vigencia 2020 Instructivo usuario – MECI orden nacional Versión 1. 2021. DAFP



### III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



Grafica 3. Índice de desempeño de las líneas de defensa

Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

La primera barra (de color azul) representará la Línea de defensa que obtuvo el mayor puntaje, mientras que la última gráfica (de color rojo) representará la Línea de defensa que obtuvo el menor puntaje, esto no implica que el puntaje obtenido por cada Línea de defensa sea bueno o malo. Los colores permiten identificar en que Líneas de defensa la entidad tiene mayores avances y en cuales debe priorizar acciones de mejora. Cada barra en la parte superior muestra el puntaje obtenido por la línea de defensa<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Resultados Medición del Desempeño Institucional vigencia 2020 Instructivo usuario – MECI orden nacional Versión 1. 2021. DAFP

## Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2021-06-08 13:33:00

**Entidad:** UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

**Sector:** EDUCACIÓN

#	Política	Recomendaciones
1	Control Interno	Definir lineamientos en relación a la generación de alertas y recomendaciones al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
2	Control Interno	Establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
3	Control Interno	Generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
4	Control Interno	Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
5	Control Interno	Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.
6	Control Interno	Proporcionar una descripción del manejo frente a observaciones o desviaciones resultantes de la ejecución del control con el fin de dar lineamientos sobre los posibles cursos de acción, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.
7	Control Interno	Presentar una evidencia de la ejecución del control, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.

#	Política	Recomendaciones
8	Control Interno	Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Control Interno	Verificar que los responsables estén ejecutando los controles de la misma manera en que han sido diseñados, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
10	Control Interno	Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
11	Control Interno	Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
12	Control Interno	Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita controlar los puntos críticos de éxito.
13	Control Interno	Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita ejecutar los controles de acuerdo con su diseño.
14	Control Interno	Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI).
15	Control Interno	Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854.
16	Control Interno	Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.

#	Política	Recomendaciones
17	Control Interno	Identificar deficiencias en los controles y proponer los ajustes necesarios a los mismos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo.
18	Control Interno	Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
19	Control Interno	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20	Control Interno	Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas, que aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21	Control Interno	Identificar factores políticos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22	Control Interno	Continuar con el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
23	Control Interno	Analizar situaciones internas que puedan ser indicios de actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
24	Control Interno	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
25	Control Interno	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.

#	Política	Recomendaciones
26	Control Interno	Diseñar las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad (ante cualquier duda escriba a asesorialegal@defensajuridica.gov.co).
27	Control Interno	Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
28	Control Interno	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. .
29	Control Interno	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
30	Control Interno	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
31	Control Interno	Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
32	Control Interno	Incluir la descripción detallada de la operación del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.
33	Control Interno	Incluir el manejo de las desviaciones del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.
34	Control Interno	Incluir la evidencia del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.



## Certificado de diligenciamiento

Vigencia 2020



### El Departamento Administrativo de la Función Pública

#### CERTIFICA

Que se ha diligenciado la información a través del aplicativo FURAG, con las siguientes condiciones:

ENTIDAD: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

DEPARTAMENTO: Risaralda

MUNICIPIO: PEREIRA

TIPO DE FORMULARIO: MIPG

ROL DILIGENCIADOR: Jefe de control interno

NOMBRE DILIGENCIADOR: SANDRA YAMILE CALVO CATAÑO con C.C No.42119014

HABILITADO DESDE – HASTA: 05/02/2021 - 30/03/2021

VIGENCIA REPORTADA: 2020

NIVEL DILIGENCIAMIENTO: Completo

En constancia se firma,



María del Pilar García

Directora Gestión y Desempeño Institucional

Url: <http://www.funcionpublica.gov.co/furag/#/reportes/verificar-certificado/e8c75d8d-b924-4cf9-8d1d-f3941b530cb3>

Fecha de impresión: 24/03/2021

Hora: 12:25

Página 1 / 1