

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior

Oficina de Desarrollo Institucional

Resultados de la Aplicación del Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno, en el Conare

Mayo 2018

Elaborado por: Gabriela Villalobos Arias, Encargada de Control Interno



TEC



UNED



Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Metodología.....	4
Resultados	6
Conclusiones.....	13
Recomendaciones.....	13

Introducción

El Consejo Nacional de Rectores aplicó durante los meses de octubre y noviembre del 2017, el grado de madurez de su Sistema de Control Interno (SCI), con el fin de contar con una línea base, que en los próximos años le permita dar seguimiento al objetivo estratégico 3.2 “Incrementar el nivel de madurez del sistema de control interno institucional”.

Para este ejercicio se utilizó la herramienta diseñada por la Contraloría General de la República con el objetivo de contribuir al fortalecimiento del SCI institucional, mediante la determinación del grado de avance en la consolidación y la mejora continua del sistema.

En el presente informe se ofrecen los resultados obtenidos por componente y por atributo, para el Conare como institución. Este diagnóstico permitirá, entre otras acciones, definir un plan de atención que le permita a la institución avanzar en el nivel de madurez del SCI.

Metodología

El modelo de madurez del Sistema de Control Interno se aplicó utilizando la siguiente metodología:

1. Se participó en el proceso, por medio de un enlace, a las siguientes dependencias:
 - Oficina de Planificación de la Educación Superior:
 - Dirección
 - Asesoría Legal
 - División de Académica
 - División de Coordinación
 - División de Sistemas
 - Centro de Tecnologías de Información y Comunicación (CETIC)
 - Oficina de Desarrollo Institucional (ODI)
 - Oficina Administrativa:
 - ✓ Departamento de Gestión del Talento Humano (DGTH)
 - ✓ Departamento de Gestión Financiera (DGF)
 - ✓ Proveduría Institucional
 - ✓ Unidad de Mantenimiento
 - ✓ Archivo Central
 - ✓ Biblioteca
 - ✓ Servicios Generales
 - Oficina de Reconocimiento y Equiparación (ORE)
 - Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES)
 - Centro Nacional de Alta Tecnología (CeNAT)
 - Programa Estado de la Nación (PEN)
2. Se solicitó a los enlaces de control interno en cada dependencia, completar la herramienta donde se valoraron los cinco componentes funcionales del SCI: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control,

sistemas de información y seguimiento, con cuatro atributos característicos de cada uno.

3. Los atributos valorados en cada componente se detallan a continuación:
 - ✓ Ambiente de control: Compromiso, ética, personal y estructura.
 - ✓ Valoración de riesgos: Marco Orientador, herramienta para la administración de la información, funcionamiento del SEVRI, documentación y comunicación.
 - ✓ Actividades de control: Características, alcance, formalización y aplicación.
 - ✓ Sistemas de información: Alcance de los sistemas de información, calidad de la información, calidad de la comunicación, control de los sistemas.
 - ✓ Seguimiento: Participantes en el seguimiento del (SCI), formalidad del seguimiento, alcance del seguimiento del SCI, contribución a la mejora del SCI.
4. Cada enlace de control interno seleccionó para cada atributo, y de acuerdo a su percepción, el nivel de madurez que el SCI tiene en la institución.
5. Para medir la madurez en cada atributo se utilizó una escala de cinco niveles según los siguientes rangos:

<i>Nivel de Madurez</i>	<i>Rango</i>
<i>Incipiente</i>	0-30
<i>Novato</i>	31-50
<i>Competente</i>	51-70
<i>Diestro</i>	71-89
<i>Experto</i>	90-100

Fuente: Modelo de Madurez, Sistema de Control Interno Institucional. CGR

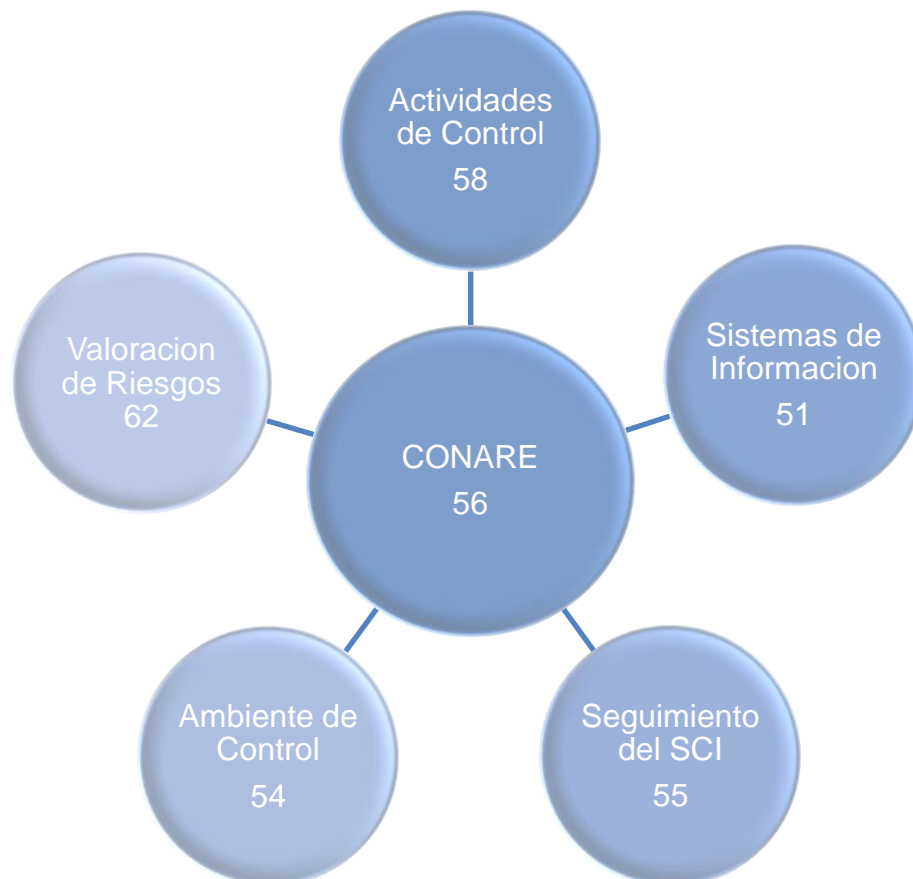
6. Se procesaron los resultados por programa y para el total de la institución.
7. Se elaboró el informe de resultados institucionales del proceso.

Resultados

En este apartado se presentan los principales resultados de la aplicación del modelo de madurez del SCI del Conare, tanto para la institución en general como por componente y sus atributos.

En la siguiente figura, se muestra el resultado general y por componente funcional obtenido de la evaluación realizada, por los colaboradores de las diferentes dependencias, de cada uno de los atributos que los conforman.

Figura 1:
Consejo Nacional de Rectores
Grado de madurez promedio¹, general y por componentes funcionales del SCI. 2017



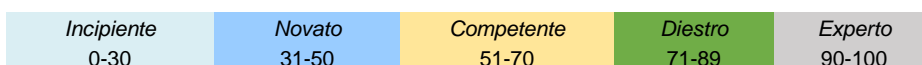
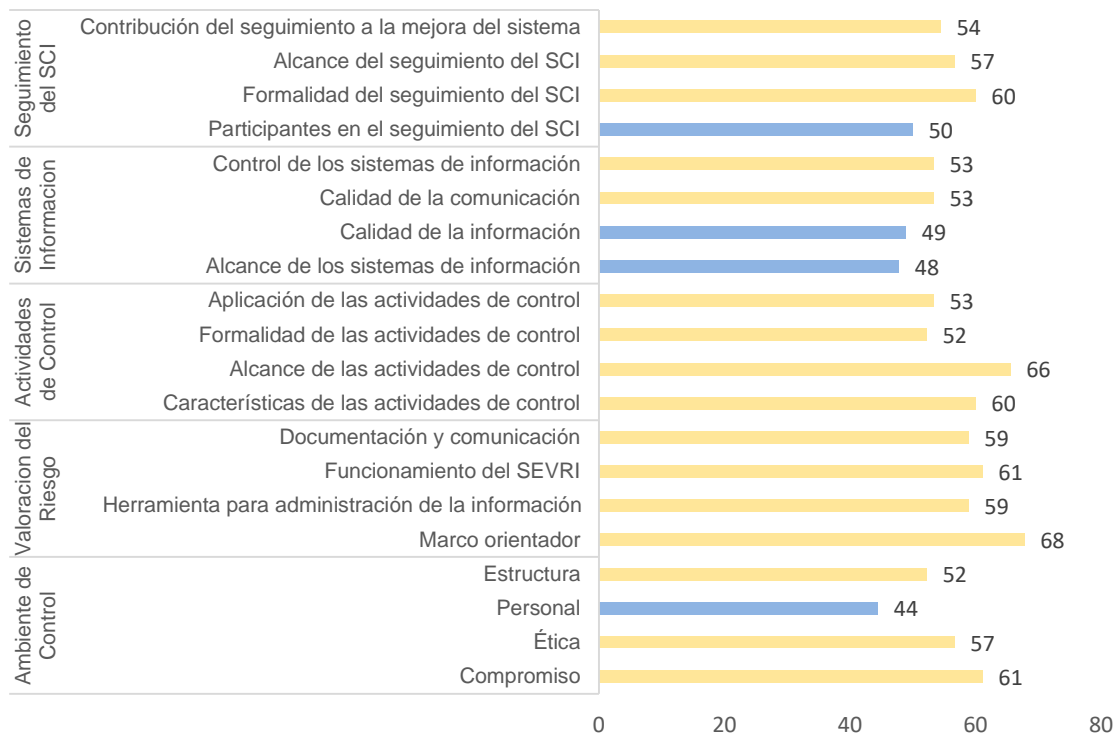
¹ Corresponde al promedio simple de todas las dependencias participantes

Considerando la escala establecida y los resultados mostrados en la figura anterior se obtiene que en el Conare en general el SCI se percibe en un grado de madurez competente y así también para cada uno de sus componentes: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, sistemas de información y seguimiento del SCI.

Al profundizar en el análisis por atributo para cada componente, se observa que, en los componentes ambiente de control, sistemas de información y seguimiento se deben establecer acciones de mejora, dado que si bien su promedio general alcanza un grado de madurez competente algunos de sus atributos se encuentran en un nivel novato. Esto debe realizarse con el fin de que la institución logre el objetivo de alcanzar un grado de madurez competente no solo en todos los componentes funcionales del SCI sino en todos los atributos que los conforman.

En el siguiente gráfico se ofrecen los resultados obtenidos para cada componente funcional y sus atributos.

GRAFICO 1
Consejo Nacional de Rectores
Nivel promedio de madurez por componente y atributos.
2017



Tal como se muestra en el gráfico 1, los atributos para los cuales se deben establecer acciones de mejora son:

Componente funcional	Atributo
Ambiente de control	Personal
Sistemas de información	Alcance de los sistemas de información Calidad de la información
Seguimiento del SCI	Participantes en el seguimiento del SCI

Plan de Implementación de acciones de mejora del SCI

Con el fin de incrementar el nivel de madurez de los atributos que se encuentran como novatos se presenta seguidamente el plan de acción:

Componente del Sistema de Control Interno	Atributo	Supuesto que debe cumplirse para el atributo en nivel competente	Acción de Mejora	Plazo	Responsable
Ambiente de Control	Personal	El personal de la organización cuenta con habilidades y conocimientos requeridos para el puesto asignado. La máxima autoridad y las jefaturas han asumido sus responsabilidades, respecto a la de la administración de recursos humanos, con el apoyo técnico y profesional de la unidad orgánica a cargo de dicha labor.	Revisión, actualización y aprobación del manual de puestos institucional	Diciembre 2018	Jefatura del DGTH
			Documentación del 100% de los procedimientos del Departamento de Gestión del Talento Humano	Diciembre 2020	Profesional A en Talento Humano
			Aplicación nuevamente de la evaluación de clima organizacional	Julio 2019	Profesional Talento Humano
			Definición de un plan de atención de los resultados de clima	Diciembre 2019	Profesional Talento Humano
			Aplicación de un plan piloto (para personal antiguo) para la evaluación del desempeño que evalúe competencias técnicas y blandas	Diciembre 2019	Profesional C Analista en Talento Humano
			Elaboración de un plan de capacitación institucional, que responda a un estudio de necesidades de capacitación.	Julio 2020	Profesional Talento Humano
			Incorporación en el plan de inducción información referente a procedimientos de las funciones relacionadas con el perfil y temas orientados al plan estratégico y control interno.	Julio 2019	Profesional Talento Humano

Componente del Sistema de Control Interno	Atributo	Supuesto que debe cumplirse para el atributo en nivel competente	Acción de Mejora	Plazo	Responsable
Sistemas de Información	Alcance de los sistemas de información	El diseño y desarrollo de los sistemas de información en la organización, se fundamentan en una estrategia formal, debidamente armonizada con los objetivos organizacionales. Los sistemas de información cubren de manera integrada la mayor parte de las actividades que se realizan en la organización como parte de ella el archivo organizacional y funciona de manera técnica y profesional.	Implementar un modelo institucional para la gestión documental y expediente electrónico basado en Alfresco.	Ene 2018 / Dic 2019	Archivista Encargado de Sistemas de Información
			Definir e implementar un modelo único de datos relevantes para la Institución (Arquitectura de Información).	Ene 2018 / Dic 2019	Investigador 4 División de Sistemas Encargado de Sistemas de Información
			Diseñar e implementar un modelo de gestión del portafolio de proyectos y servicios de TI que facilite y apoye la toma de decisiones, la selección y alineación de proyectos.	Jun 2018 / Dic 2018	Encargado de Sistemas de Información
			Lanzar el repositorio institucional con la integración de información de tres Programas	Noviembre 2018	Biblioteca, CETIC, PEN, CENAT
			Realizar un taller de auto-depósito de información en el repositorio institucional dirigido a investigadores	Marzo 2019	Biblioteca

Componente del Sistema de Control Interno	Atributo	Supuesto que debe cumplirse para el atributo en nivel competente	Acción de Mejora	Plazo	Responsable
Sistemas de Información	Calidad de la información	Los sistemas de información, generan la información requerida para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La información generada por los sistemas reúne los atributos de confiabilidad, oportunidad y utilidad.	Definir e implementar el modelo único de datos relevantes para la Institución (Arquitectura de Información)	Ene 2018 / Dic 2019	Investigador 4 División de Sistemas Encargado de Sistemas de Información
			Definir esquema institucional para la gestión de la calidad de la información.	Ene 2018 / Dic 2019	Investigador 4 División de Sistemas Encargado de Sistemas de Información
Seguimiento	Participantes en el seguimiento del SCI	El seguimiento del control interno es asumido por la máxima autoridad, las jefaturas y los funcionarios (as), cada quien en el ámbito de su competencia.	Implementar el sistema automatizado para la gestión de los procesos de control interno.	Diciembre 2018	Encargada de Control Interno
			Diseñar e implementar el programa de sensibilización y capacitación de control interno institucional	Junio 2019	Encargada de Control Interno

Conclusiones

- El SIC del Conare se encuentra, en general, en un nivel de madurez competente.
- Cada uno los componentes del SCI, en general, se encuentran en un nivel de madurez competente, aunque no todos sus atributos.
- Los componentes y atributos para los cuales se debe establecer acciones de mejora son:
 - ✓ Ambiente de control: Personal
 - ✓ Sistemas de información: Calidad de la información, alcance de los sistemas de información calidad de la información
 - ✓ Seguimiento: Participantes en el seguimiento del SCI.

Recomendaciones

- Divulgar los resultados del modelo de madurez del SCI del Conare, como parte de los procesos de sensibilización en esta materia.
- Elaborar un plan de sensibilización y capacitación en el tema de control interno para fortalecer en los colaboradores su conocimiento y facilitar la evaluación del SCI.
- Ampliar para una próxima evaluación la muestra de estudio, con el fin, de conocer la percepción sobre el nivel de madurez de otros colaboradores que no participan de forma directa en los procesos de control interno.



2018

Las Universidades Públicas por
la Autonomía, la Regionalización
y los Derechos Humanos



Resultados de la aplicación del Modelo de Madurez del SCI

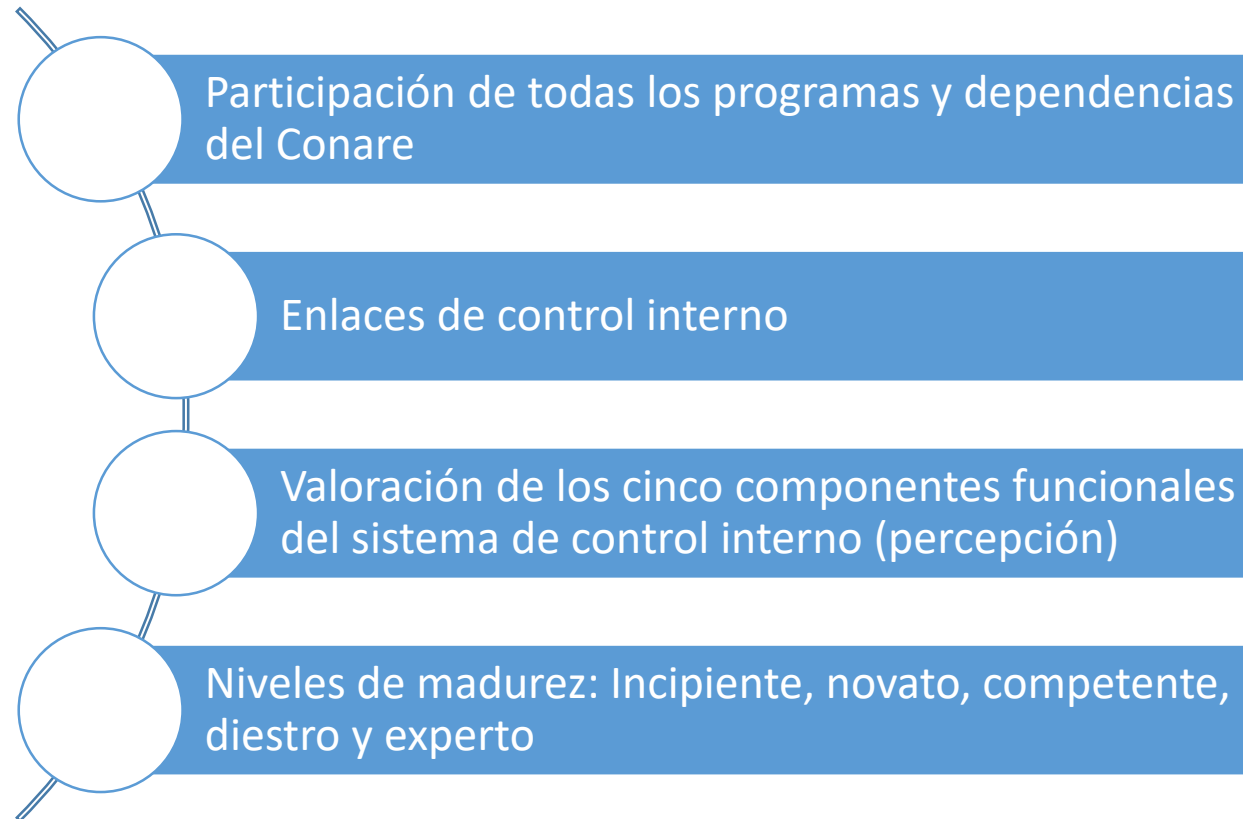


Objetivo

- Determinar del grado de avance en la consolidación y la mejora continua del sistema de control interno (SCI)

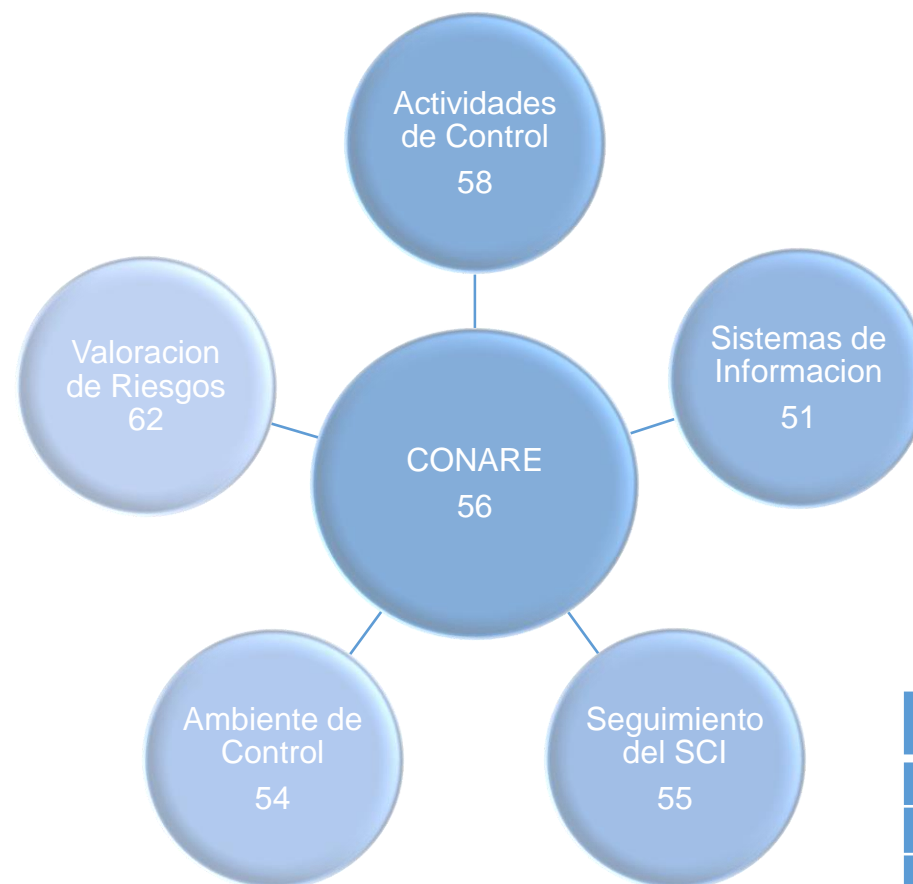


Metodología





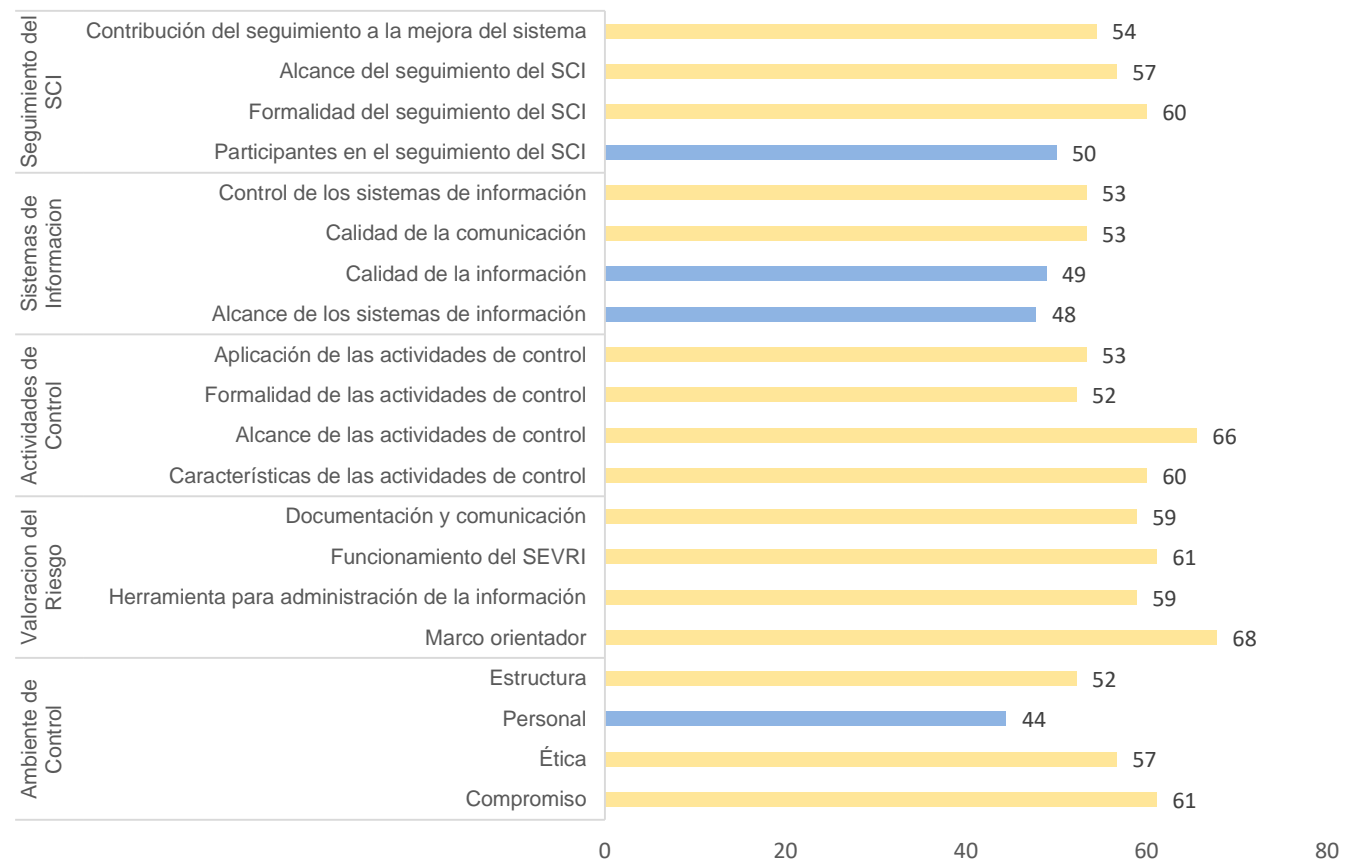
Resultados



Nivel de Madurez	Rango
Incipiente	0-30
Novato	31-50
Competente	51-70
Diestro	71-89
Experto	90-100



GRAFICO 1
Consejo Nacional de Rectores
Nivel promedio de madurez por componente y atributos. 2017





Recomendaciones

- Divulgar los resultados del modelo de madurez del SCI del Conare, como parte de los procesos de sensibilización en esta materia.
- Elaborar un plan de sensibilización y capacitación en el tema de control interno para fortalecer en los colaboradores su conocimiento y facilitar la evaluación del SCI.
- Ampliar para una próxima evaluación la muestra de estudio, con el fin, de conocer la percepción sobre el nivel de madurez de otros colaboradores que no participan de forma directa en los procesos de control interno.