

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

Edit Yohana Palacio Espinosa

Período evaluado: Noviembre de 2016 a Febrero de 2017

Fecha de elaboración: Marzo 07 de 2017

EJE TRANSVERSAL: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Aunque la institución cuenta con mecanismos de información y comunicación definidos para su operación y éstos se encuentran en funcionamiento, es necesario que fortalezca la forma en que se administra la información interna y externa, ya que se encuentran debilidades en cuanto a la identificación, registro y control de datos relevantes para la toma de decisiones.

Se considera relevante además, el hecho de que persisten las debilidades detectadas frente a la definición, monitoreo y control de políticas de atención al usuario que garanticen una comunicación asertiva con el cliente externo.

Aunque se cumple con los requisitos de gestión de trámites y servicios se requiere mejorar los métodos de información y comunicación con el cliente interno, realizando identificación de los trámites y servicios para la definición de estrategias para su racionalización, gestión y control.

MÓDULO I: CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

COMPONENTE: Talento Humano

Acuerdos, compromisos y protocolos éticos: No se tiene definido y adoptado un estándar de conducta de los servidores públicos y particulares que cumplen funciones públicas dentro de la Institución, lo que impide que se cree una cultura de servicio en congruencia con los principios de la gestión pública contenidos en la Ley 489 de 1998 y enfocada al cumplimiento de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.

Si bien se suscribió el Código de Ética y buen Gobierno, no se tiene un plan de gestión ética que incluya los comportamientos éticos que observan los servidores de la Institución, los niveles de responsabilidad y autoridad en ética, la ruta para la toma de decisiones, las estrategias, los indicadores y los períodos de medición de resultados, por lo que se dificulta conocer el grado de madurez de un cultura organizacional enfocada en el servicio.

Desarrollo del Talento Humano: Aún no se tiene definida la ruta estratégica para la gestión del Talento Humano en la Institución, por lo que se encuentran, en muchas ocasiones, desarticuladas las políticas y acciones, dificultándose el control y la valoración de los resultados.

Aunque se tiene un plan anual de capacitación éste no cuenta con los elementos de control requeridos para demostrar eficacia en sus resultados, ya que no evidencia objetivos claros, metas e indicadores que permitan medir el nivel de impacto de la capacitación otorgada en la operación de los procesos. Sería importante hacer gestión del conocimiento, en busca de que el recurso de capacitación se extienda las demás personas involucradas en el proceso.

Adicional a lo anterior, no se tienen definidos los mecanismos de medición de resultados laborales de los funcionarios que se encuentran vinculados en condición de provisionalidad, por lo que no es posible medir el nivel de contribución de los resultados por dependencias a los resultados del plan estratégico.

COMPONENTE: Direccionamiento Estratégico

Planes, programas y proyectos: Aunque se cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, este podría no estarse constituyendo a nivel general como una herramienta de gestión y control, pues al momento no demuestra articulación entre la planeación sectorial, Municipal y Organizacional, además, no se observa una identificación de objetivos que puedan ser medidos con indicadores que demuestren resultados de la gestión en términos de resultado. Los planes y programas de la Institución no están alineados a las políticas de desarrollo administrativo.

Los diferentes Comités de trabajo, en su mayoría, no demuestran una adecuada planeación y control para la toma de decisiones, lo que va en contravía a las políticas de gobierno corporativo.

Además de lo anterior, no se evidencian correctivos y mejoras a las actividades y herramientas de Direccionamiento Estratégico, a partir de las evaluaciones que realiza la Oficina de Control Interno.

Operación por procesos: Se evidencia una organización basada en procesos, la cual funciona acorde a los parámetros y herramientas estipuladas en el diseño del Sistema de Gestión Integrado, sin embargo, en el Mapa de procesos no se evidencia la existencia del laboratorio LACMA, el cual hace parte de la Institución.

Estructura Organizacional: No se tiene claramente establecido cuáles son las dependencias que dan estructura funcional a la Institución, tampoco se tienen claramente definidos los niveles de autoridad y responsabilidad en la toma de decisiones que garantice un sistema de control interno eficiente y efectivo, lo que en ocasiones genera colisiones de competencias y responsabilidades.

Indicadores de gestión: A la fecha no se han aplicado mejoras a las actividades de medición y control, ya que, como se ha expresado anteriormente, aunque la Institución cuenta con un sistema de indicadores en funcionamiento y su gestión se ajusta a los procedimientos definidos en gestión de la mejora, no se evidencia total articulación entre los indicadores estratégicos con los indicadores de proceso. Además, se hace necesario mejorar los análisis realizados por parte de los líderes de los procesos, ya que éstos no contienen datos explicativos que den cuenta de un resultado claro para el control, redundando en la dificultad para la revisión de los cumplimientos y la determinación de datos tendientes a medir los resultados en términos de efectividad en la gestión. Los procesos, en general, no cuentan con indicadores de resultado que midan el nivel de cumplimiento del objetivo del proceso.

A la fecha no se han realizado revisiones de pertinencia y utilidad de los indicadores de gestión y su articulación con los objetivos estratégicos, esto con el fin de garantizar que éstos generen información oportuna y confiable para la toma de decisiones.

Políticas de operación: Aunque el Sistema de Gestión Integrado proporciona métodos de administración de las políticas operativas, podría mejorarse en cuanto a la articulación y comunicación entre procesos en la administración de la información requerida para la toma de decisiones, también se encuentra débil la definición y socialización de las políticas de gobierno corporativo.

Sería importante tener claramente diferenciado el concepto manuales, procedimientos e instructivos, con el fin de identificar los métodos o modos de tramitar o ejecutar las actividades y con ello lograr que estas herramientas cumplan su propósito.

COMPONENTE: Administración del riesgo

Políticas de administración del riesgo: las políticas de administración de los riesgos en la Institución ha sido sometidas a revisión y ajuste, lo que ha generado mejoramiento en la gestión y control de los riesgos operativos institucionales.

Identificación del riesgo: Se evidencia mejoramiento en la identificación del riesgo operativo, sin embargo, es necesario fortalecer los mecanismos para la diferenciación y análisis de los demás riesgos a los cuales se encuentra expuesta la entidad (estratégicos, de mercado, entre otros).

Análisis y valoración del riesgo: Se han definido acciones para el fortalecimiento de la gestión de los riesgos por proceso, lo que ha redundado en un mejoramiento en su gestión.

MÓDULO II: CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

COMPONENTE: Autoevaluación Institucional

Autoevaluación del control y de gestión: La Institución realiza periódicamente la autoevaluación respectiva al sistema de control y al de gestión, sin embargo, sería importante mejorar los mecanismos de articulación de los resultados para lograr la medición del impacto en la evaluación a nivel Institucional; además, es importante articular los procesos de autoevaluación académica con los de autoevaluación a la gestión, para determinar los impactos en la prestación del servicio.

COMPONENTE: Auditoría Interna.

Auditoría Interna: Aunque los métodos y herramientas de auditoría se encuentran ajustados al Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna, se encuentra en ocasiones resistencia de algunos de los líderes a las evaluaciones independientes, además, se tienen dificultades en algunos procesos para la suscripción de planes de mejoramiento a partir de las auditorías, ocasionando dificultades para desarrollar actividades efectivas de asesoramiento con enfoque en el mejoramiento continuo.

COMPONENTE: Planes de Mejoramiento

Plan de mejoramiento: Existe apoyo de la Alta Dirección e intención de mejorar cada vez más en la gestión del mejoramiento continuo a nivel institucional, sin embargo, en el período se han presentado resistencia y demora, por parte de algunos líderes, a la suscripción de planes de mejoramiento, lo que genera dificultades al adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno.

Sería importante que se incluyan en el plan de mejoramiento institucional, los planes de mejoramiento suscritos en el área de Docencia como producto de los seguimientos de entes externos de control, con el fin de garantizar disponibilidad control de la información del mejoramiento continuo.

Persiste debilidad en el registro de acciones, las cuales son definidas sin hacer el debido análisis de causas; en la suscripción de planes de mejoramiento se encuentra también que aún no se conoce por todos los líderes la diferencia entre corrección, acción correctiva y acción de mejoramiento.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno se encuentra totalmente implementado y demuestra madurez en cuanto al conocimiento, gestión y documentación. No obstante, sería importante identificar puntos de mejoramiento para incentivar su sostenimiento y progreso, con miras a que responda a las dinámicas institucionales, legales, municipales y las propias del sector.

Es necesario que en toda la documentación del Sistema de gestión Integral de la Institución se visibilice el Sistema de Control Interno como uno de sus sistemas integrados, ya que esto promueve el enfoque de la cultura organizacional orientada a procesos y permite la obtención de resultados bajo condiciones controladas.

Recomendaciones

Fortalecer la cultura del servicio y mejorar los mecanismos de atención al ciudadano, incentivando el cumplimiento de los principios de gestión pública.

Se sugiere que se definan acciones de mejoramiento a partir de los informes pormenorizados, para garantizar el impacto en la gestión por procesos a nivel institucional.

Buscar mecanismos de control de cumplimiento de las políticas de operación, tendientes a mantener un gobierno corporativo en términos de eficiencia, transparencia, cooperación y comunicación.

Se recomienda identificar y tratar los riesgos estratégicos de la Institución y realizar su articulación a los procesos para su tratamiento.

Se requiere que la planeación a todo nivel sea vista como un mecanismo de control preventivo y que la medición se realice para el mejoramiento continuo, en relación al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.



EDIT YOHANA PALACIO ESPINOSA
DIRECTORA OPERATIVA DE CONTROL INTERNO