

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

GONZALO DE JESUS ALVAREZ MONTOYA

Periodo evaluado: Marzo a Julio de 2012

Fecha de elaboración: Julio 12 de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

•El proceso de transición del modelo flexible con planta global que existe actualmente en la entidad territorial que ha dado resultados importantes, hacia el modelo por procesos, ha mostrado ciertas dificultades como quiera que para que ello funcione deben adaptarse diferentes esquemas organizacionales, que le permita a los servidores públicos interpretar y aplicar adecuadamente los criterios de operación por procesos.

Importante también hacer mención que no se desarrollaron actividades tendientes a medir el nivel de compromiso y pertenencia hacia la entidad y sus postulados en cuanto a la ética y buen gobierno, a la fecha no se ha validado el Código de Buen Gobierno ni la alta Dirección no ha sugerido ajustes al existente.

En cuanto a la Administración del Riesgo la Administración Departamental reglamentó esta política y conformó un grupo de trabajo responsable de la administración y gestión del mismo, sin embargo dicha responsabilidad fue trasladada del proceso de apoyo "desarrollo institucional" al proceso estratégico "direccionamiento Estratégico" situación que creó confusión en cuanto a responsabilidad del manejo generando impacto negativo en las labores de administración y seguimiento de los riesgos, las tareas aplicadas se limitaron a la labor adelantada por el Grupo de Desarrollo Administrativo en desempeño del rol de gestores del riesgo, a la fecha La Secretaría de Planeación encargada de la Política de Administración de Riesgos no ha desarrollado actividades necesarias para mejorar el indicador arrojado en la Evaluación del Sistema de Control Interno frente a los riesgos, las actividades realizadas se han limitado a auditorías de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

Avances

•Se realizó trabajo de actualización de los procesos vigentes, se realizó estudio de cargas laborales y se creó comité para análisis del mismo y recomendaciones a la administración para el proceso de reorganización administrativa, igualmente se desarrollaron actividades tendientes a mejorar el clima organizacional y laboral, adelantando revisión del nivel de compromiso y pertenencia hacia la entidad y sus postulados en cuanto a competencias comportamentales, cultura organizacional, buen gobierno, transparencia, publicidad, etc., . Dentro del Área Organizacional en materia de desarrollo del talento humano y bienestar social se desarrollaron importantes adelantos en los siguientes programas: inducción y reinducción, preparación para la jubilación. Sistema de estímulos y se desarrollo encuesta de satisfacción del cliente, para el Área de Capacitación se adelantó: programa de escolarización media para el 11% de los funcionarios o servidores que no cuentan con la formación, entrenamiento en competencias comportamentales - técnica Outdoor Training, capacitación no formal para el nivel asistencial en coordinación con el SENA y participación de funcionarios en diversos seminarios de actualización en diversas áreas de la administración, por último se gestionó con la ESAP una antena satelital para transmisión de todas las actividades de formación y capacitación programadas por la ESAP en la ciudad de Bogotá a las que se puede acceder por medio de teleconferencia, garantizando que el personal de la gobernación se encuentre actualizado y mantenga vigente su nivel de competencia. Se elaboró un instructivo para el control mantenimiento y actualización del contenido de los Planes y Programas vigentes al corte de este informe. Dicha herramienta se incorporó al SGC con el código IN-PD-01

Se implementó el programa de salud ocupacional con sus subprogramas en los cuales se han desarrollado actividades en medicina preventiva y del trabajo, se dio continuidad al programa de pausas activas, de promoción y prevención de cáncer de próstata y de seno en coordinación con las EPS, capacitaciones de trabajo con video terminales, higiene postural, túnel de carpo, ejercita tu corazón – programa cardiovascular; en higiene y seguridad industrial se realizaron mediciones ambientales (iluminación) generando una serie de recomendaciones para mejorar el puesto de trabajo, se evaluó el puesto de trabajo de servicios generales con el objeto de determinar si el desarrollo de esta actividad es causal de enfermedad profesional, campañas de orden y aseo, se realizaron inspecciones a las instalaciones y equipos de contra incendio y primeros auxilios, en protección del medio ambiente se dotó a las instalaciones de puntos clasificados de recolección y se propuso la reubicación del punto de acopio de los residuos con las normas exigidas, se continuó con asesoría y acompañamiento del COPASO. Se continúa con remodelación de las instalaciones físicas de las diferentes dependencias departamentales, optimizando los espacios físicos, dando mayor calidad y bienestar a los servidores públicos en sus sitios de trabajo, buena iluminación, ergonomía y aireación adecuadas, trayendo como consecuencia mejores ambientes laborales, mayor productividad y mejor desempeño por parte del personal que se siente motivado y atendido en sus necesidades mínimas para emprender su trabajo con mayor compromiso y lealtad a la institución

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- El año anterior se reformularon algunos indicadores que no aportaban datos de impacto consistente con la dinámica de la entidad, los indicadores no se están utilizando como un insumo para la toma de decisiones, en la mayoría de los casos se reportan por cumplir un requerimiento pero no se utilizan como una herramienta de gestión y evaluación, sin embargo, es necesario profundizar más en este tema, toda vez que aún existen indicadores que han perdido vigencia y que no han sido actualizados. En otros casos, los servidores públicos no los aplican o los aplican, pero no hacen la lectura y el análisis pertinente a partir de sus resultados, de tal suerte que no redundan en el mejoramiento de los procesos y de las actividades que desarrolla la entidad a través de sus secretarías.

Aunque se ha venido adelantando reuniones a través de un comité provisional de TICs, no se ha elaborado el plan institucional estratégico de comunicaciones, pese a que la gobernación cuenta con las políticas inmersas en el código de buen gobierno y con las suficientes herramientas para que la información fluya, no existe un documento que articule todo el sistema de información departamental, creando esto, ciertos vacíos y subutilización de los medios tecnológicos con que cuenta la entidad.

Si bien es cierto que está conformado el comité de las TIC del departamento de Arauca, existe observación de mejoramiento y de reclasificación de los miembros del comité por parte de la Contraloría General de la República, ente que considera que los miembros deben ser funcionarios de carrera administrativa.

Aunque se han identificado y documentado los trámites y servicios de la entidad, estos no se encuentran publicados en su totalidad en el sitio WEB identificado como "Portal del Estado Colombiano" (PEC).

Se denota rezago en la implementación de las fases del plan de acción de la estrategia gobierno en línea

Avances

- El sistema de gestión de la calidad que viene siendo implementado en la entidad ha permitido mejorar sustancialmente la documentación de las actividades ejecutadas. Se cuenta con documentos registrados en el sistema que le permiten la dinámica a la entidad de actualizarse en la medida de sus necesidades. Cuenta con el

grupo de desarrollo administrativo que opera permanentemente analizando y proponiendo mejoras y cambios oportunos en los estándares existentes, recomendaciones que son presentadas a la alta dirección para su aprobación a través de la representación de la dirección, quien participa activamente en las reuniones del grupo.

En el código de buen gobierno se encuentran definidas las políticas de operación, documento que ha sido adoptado mediante acto administrativo y ha sido validado por los distintos equipos de dirección. A través de las auditorías externas se han valorado los controles existentes como resultado del seguimiento hecho al Mapa de Riesgos y la Bateria de controles.

La entidad cuenta con ventanilla única para la recepción y envío de documentos e información, importante mencionar que estas áreas son de fácil acceso para la comunidad en general y cuenta con generosos espacios para la atención oportuna y eficiente de los funcionarios hacia las comunidades que nos visitan para presentar sus inquietudes o solicitudes. Las TRD fueron aprobadas por el archivo General de la Nación en el último trimestre del año 2009, situación que nos ha permitido mejorar en gran medida en el tema del manejo de archivo de toda la información que se genera y que recibe la entidad territorial. La entidad desarrolló el SIID – Sistema Integrado de información departamental el cual cuenta con un modulo relacionado con el Sistema de Información, el cual permite la captura de la información recibida y su trazabilidad hasta su respuesta o disposición final.

Importante mencionar que la secretaria de educación fue certificada por el Icontec en tres procesos, uno de ellos tiene que ver con el proceso de atención al ciudadano el cual es monitoreado permanentemente por el Ministerio de Educación Nacional - MEN a través del aplicativo SAC suministrado por dicha entidad.

Se institucionalizó el Comité de las TIC cuya función principal tiene que ver con la coordinación del proyecto Gobierno en Línea. En las instalaciones de la gobernación de Arauca y de cada una de las siete alcaldías, la gobernación mediante un contrato liderado por la secretaría de planeación departamental, instaló un cubículo "Punto de Transparencia" (caseta, equipo de computo, conexión a internet) para consulta de la ciudadanía de toda la información publicada mediante medios electrónicos en relación con los trámites y demás situaciones de interés general frente al quehacer de estas entidades estatales, igualmente se conformó un grupo de trabajo para el fortalecimiento de este elemento y se tiene proyectada la necesidad de establecer el Plan Estratégico de Comunicación. Así mismo, de forma periódica se emite el boletín institucional "ACTUALIDAD INFORMATIVA" en el que se dan a conocer los avances, cambios e inclusión de documentos y registros propios del SGC o del MECI a efecto de contar con un Sistema de Gestión de la Calidad actualizado y en plena vigencia.

Se tiene instalado un sistema cerrado de televisión y radio por el que se transmiten mensajes e información institucional de interés para los trabajadores de la Gobernación y sus visitantes. Dicho canal cuenta con enlace al canal institucional RTVC donde se transmiten programas del interés general.

Se desarrolló la audiencia de rendición de cuentas a la comunidad en general en el primer semestre del año 2011, de lo cual se cuenta con el registro de la asistencia y la participación de la ciudadanía a dicho evento. La gobernación dispone de la página web, donde se publican todas las actividades que desarrolla la gobernación a través de sus diferentes dependencias y se publican todos aquellos documentos y actos administrativos de interés general. Finalmente podemos decir que se avanzó en el fortalecimiento del SUI con el acompañamiento y asesoría del DAFP en lo pertinente. Como consecuencia de la culminación del periodo constitucional de gobierno se elaboró y entregó el informe de empalme que sirvió como base para la presentación del Acta de Informe al culminar la gestión en cumplimiento de instrucciones de la Ley 951 de 2005 y la recomendaciones del DNP al respecto.

Dentro del elemento medios de comunicación se lleva a cabo en medios radiales, espacios televisivos, también se utilizan carteleras internas y vallas identificando las obras adelantadas por el Departamento en las que se informa a la comunidad el alcance de la obra, su objetivo, el tiempo de ejecución y el monto de la inversión realizada con lo que se propicia el Control Social. Adicionalmente se cuenta con la Pagina WEB que diariamente es actualizada.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

Falta precisar el procedimiento y alinearlos con las instrucciones del DAFP y de la CNSC que nos permita elaborar los planes de mejoramiento individual que deben ser consecuentes con las evaluaciones de los planes de acción sectoriales y la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.

La escasez de personal para adelantar la auditoria al sistema de control interno dificulta el cumplimiento del plan anual de auditorías, toda vez que la administración ha capacitado personal como auditores internos en el tema de calidad, pero no se ha adelantado capacitación para que estos sean integrales, es decir, no son capacitados para adelantar la auditoria al sistema de control interno; adicional a lo dicho, el área de control interno departamental solo cuenta con una persona de planta, lo que no es suficiente para adelantar el proceso auditor al sistema, anteriormente se reforzaba con un profesional y un técnico de apoyo por contratos de prestación de servicios, pero a partir de mediados de marzo se venció su contratación y no han sido renovados lo que ha dificultado el avance en el cumplimiento de las actividades del plan de acción.

Avances

Establecido el plan de acción del área de control interno para el año 2012 presentado y aprobado por el comité de coordinación de control interno, aunque se ha venido cumpliendo, presenta retraso en la ejecución. Los diferentes roles que le son de competencia de la oficina de control interno han sido atendidos dentro de lo humanamente posible por parte del Asesor de Control Interno. Se mantuvo permanente comunicación con los diferentes entes de control y se atendieron los requerimientos hechos por estos, situaciones que fueron lideradas por la OCI con el apoyo irrestricto del señor gobernador, quien en las diferentes reuniones con su equipo de trabajo fue enfático en recomendar la atención y la respuesta diligente a todos los requerimientos y por supuesto al cumplimiento de la norma en todas las actuaciones públicas y al uso adecuado de las herramientas administrativas existentes relacionadas con el SGC y el MECI y por supuesto acatar las recomendaciones dadas por el área de control interno, lo cual fue permanente durante lo corrido del año 2012.

Los planes y programas contaron con mecanismos que han permitido la verificación de su avance y efectividad. Producto de las evaluaciones y los seguimientos realizados se han ejecutado acciones correctivas o preventivas y se registraron los ajustes para el logro de las metas. Existen los soportes que evidencian el seguimiento y cierre de las acciones correctivas.

El Plan de Auditoria se aprobó mediante acta del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Los planes de mejoramiento institucionales suscritos han sido avalados por los entes de control a través del concepto escrito de conformidad de los mismos. La oficina de control en su rol de seguimiento, verificación y evaluación de los planes de mejoramiento, cuenta con el archivo de los soportes que evidencian el cumplimiento de las acciones de mejoramiento descritas en los planes vigentes a la fecha, cuenta con el registro de las recomendaciones dadas a las diferentes unidades ejecutoras para su cumplimiento oportuno. La OCI presentó los informes de avance semestrales oportunamente a los entes de control que así lo requieren.

Se cuenta con un procedimiento documentado para la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento dentro del SGC, el cual se cumple en cada caso. Las evaluaciones de desempeño del personal de carrera administrativa arroja resultados satisfactorios, por lo que ha sido dispendioso entrar a suscribir planes de mejoramiento individual, sin embargo, es una tarea que debemos proponernos y confrontar la evaluación del personal con las evaluaciones de los planes de acción sectoriales que realiza anualmente la secretaría de planeación, para que exista congruencia entre unos y otros. La oficina estuvo atenta a participar en aquellos comités donde se requería su presencia, coadyuvando a todas las dependencias departamentales en el logro de sus objetivos y en el cumplimiento de sus actividades diarias, en la generación de recomendaciones para mejorar los procesos y el trabajo en equipo.

Estado general del Sistema de Control Interno

EL sistema de control interno en la gobernación de Arauca ha alcanzado importantes desarrollos y avances. Hoy día los funcionarios se identifican con el sistema, han venido atendiendo con mayor compromiso sus responsabilidades frente al sistema. Como se observa en la evaluación hemos logrado los siguientes resultados: De la evaluación del año 2008 se tuvo una calificación de 90.9%, ello teniendo en cuenta que el sistema se encontraba en implementación y la gobernación de Arauca venía cumpliendo con dichas etapas en debida forma. Para el año 2009 la evaluación arrojó un 76.63%, como se informó en su momento la situación de interinidad (tres gobernadores en el año y tres asesores diferentes al frente del área de control interno departamental) produjo una disminución en el avance del sistema luego de su implementación. Para el año 2010, la evaluación arroja un 92.75%, cifra que creemos consistente con el esfuerzo importante que se ha liderado desde la alta dirección y que le ha permitido a la administración departamental en su nivel central una mejora continua y lograr mayor eficiencia en los procesos administrativos. El resultado obtenido para la vigencia 2011 que asciende al 73.08% al parecer refleja disminución en la efectividad del sistema pero en la realidad obedece al cambio de la formulación de las preguntas por parte del DAFP que se enfoca más a los efectos contrario a ocasiones anteriores que se indagaba por la existencia de productos; así mismo dicho resultado se ve disminuido debido a que bajo la estrategia de la mejora continua la actividad incrementó el nivel de sus metas sin que haya logrado cubrirlas en su totalidad por las razones expuestas en los capítulos de dificultades. Este resultado nos orienta a continuar fomentando el principio del autocontrol y la mejora continua.

Aún persisten debilidades en el tema de comunicación organizacional, como se anotó en otros apartes del presente informe, pese a que la gobernación cuenta con gran cantidad de herramientas tecnológicas, no se ha elaborado el plan institucional de comunicaciones, lo que no ha permitido una debida articulación entre todas las dependencias departamentales, la oficina de prensa adscrita al despacho del gobernador y el uso de las tecnologías de información ya existentes con la oportunidad que se requiere, para mantener informada a toda la comunidad en nuestra área de influencia en tiempo real de las diferentes actividades y logros alcanzados en desarrollo de nuestra misión institucional por parte de cada una de las unidades que conforman a la entidad.

Frente al tema de los planes de mejoramiento individual, pese a que el departamento administrativo de la función pública ha definido parámetros para su implementación, al interior de la entidad no se ha definido el procedimiento que nos permita su implementación y elaboración por parte del personal competente. Por un lado, evaluaciones del desempeño que alcanzan niveles sobresalientes, por otro lado aunque se capacitó al personal evaluador, falta profundizar en el proceso de concertación de objetivos con los evaluados y el alcance de sus metas, los cuales deben ser pertinentes con los resultados de la evaluación que realiza anualmente la secretaría de planeación frente al cumplimiento de los planes de acción sectoriales donde definitivamente se ven involucrados los funcionarios a evaluar.

En lo que hace referencia a los planes de mejoramiento institucionales suscritos con los diferentes entes de control como resultado de auditorías practicadas a la entidad, nos han permitido corregir y atender de manera

directa las falencias que han sido causa para los hallazgos determinados en éstos. En todo caso, se ha dado un proceso de mejora continua, las diferentes dependencias están haciendo su aporte al este mejoramiento, el área de control interno atendiendo sus roles ha estado presente en todas estas situaciones, prestando acompañamiento, asesoría, seguimiento, fomentando al interior de la entidad la cultura de control, realizando las evaluaciones al sistema e informado sus resultados a la alta dirección y por supuesto manteniendo buenas relaciones con las entidades de control y atendiendo de manera pronta y oportuna los requerimientos hechos por éstas.

Se ha avanzado y mejorado en la entrega oportuna y permanente de información requerida en medios físico y magnético a la Interventoría Administrativa y Financiera que la Subdirección de Regalías del Departamento Nacional de Planeación realiza a la inversión de los recursos provenientes de esta fuente de financiación.

Recomendaciones

Seguir insistiendo en la elaboración del plan institucional de comunicaciones, darle operatividad al comité de las TIC en la búsqueda de vigorizar los sistemas de información propios de la gestión departamental para contribuir con la toma de decisiones enfocada y oportuna.

Continuar con los programas de fortalecimiento y mejoramiento continuo en áreas de gestión como talento humano, recursos financieros y físicos, recursos tecnológicos; así como profundizar en temas organizacionales y de desarrollo importantes como la planeación, la dirección, el control, la evaluación y la retroalimentación. Importante la participación activa del grupo de desarrollo administrativo en el análisis y recomendaciones de los procesos y demás actividades administrativas que vienen atendiendo, en la búsqueda de la mejora continua.

Continuar trabajando en la integralidad y en el fortalecimiento de los sistemas de control interno, de gestión de la calidad y de gestión documental, mantener informados a todos los servidores públicos de los alcances obtenidos. Realizar las auditorías y socializar los resultados de las mismas y las evaluaciones practicadas, dictar orientaciones por parte de la alta dirección que propendan por el uso estricto de las herramientas de cada uno de estos sistemas y por generar compromiso, motivación y creatividad en cada uno de los servidores públicos que conforman la entidad.

Fortalecer el equipo que conforma el área de control interno, de tal suerte que se cuente con profesionales de apoyo de diferentes disciplinas para lograr mayores resultados en las auditorías y para que el ejercicio del seguimiento que realiza la OCI abarque todas las acciones que realizan todas y cada una de las dependencias departamentales en su diario quehacer e cumplimiento de los planes acción definidos anualmente.

Procurar que el Grupo de Auditores formado por el Icontec., bajo la ISO 19011, se actualice para que puedan adelantar auditorías integrales en MECI y SGC

GONZALO DE JESUS ALVAREZ MONTOYA

Firma