

INFORME PORMENORIZADO CUATRIMESTRAL

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL INPEC- ley 1474 de 2011

(Segundo cuatrimestre de 2014 - abril, mayo, junio y julio de 2014)

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, que establece: *“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad....”*, Esta dependencia del INPEC, se permite presentar informe detallado del estado de avances de en cada uno de los tres (3) Subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno “MECI” junto con sus componentes y elementos.

La Oficina de Control Interno, para rendir este informe Cuatrimestral, toma como base la estructura del MECI actualizado 2014, y hace énfasis en aquellos componentes y elementos que ameritan ajustes urgentes en la actualización.

Las evidencias que miden la implementación del MECI- CALIDAD 2014, están contempladas en la autoevaluación realizada por la entidad acorde con el formato No. 4 del manual Técnico del MECI, aplicado en la fase de diagnóstico.

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión

1.1.1. Componente talento humano

1.1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

Se cuenta con un Código de ética desde el año 2009, fue adoptado mediante Resolución 973 de 2009, se creó por resolución el Comité de Ética, pero a pesar de ello, no se ha reunido en los dos últimos años, lo que permite establecer que no existe compromiso de la alta Dirección, para adelantar una gestión ética que permita su apropiación por parte de todos los funcionarios de la institución.

Se ha realizado la divulgación del Código de Ética mediante la Circular 5/FBR/2009, memorando de la Oficina Asesora de Planeación OFPLA 817/DCB/2010 y correo de la

misma dependencia OFPLA ABR/2011-WEB institucional y en el Aplicativo Ruta Virtual de la Calidad y del Control, se visualiza el Código de ética

La construcción participativa de valores a partir de principios éticos institucionales es fundamental para lograr cambios significativos en la organización, la sola divulgación no es suficiente, la interacción entre los diferentes niveles permitirá la unificación de conceptos y metodologías propias a aplicar en consonancia con la misión y visión de la entidad basada en actuaciones éticas de los funcionarios.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

1.1.2.1 Manual de funciones, competencias y requisitos

La entidad cuenta con el Manual de funciones y Competencias de acuerdo al Decreto 1785 del 18 de septiembre 2014, expedido por Departamento Administrativo de la Función Pública “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”

1.1.2.2 Programa de bienestar e Incentivos.

Anualmente la Subdirección de Talento Humano recopila recopilando información a nivel nacional para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación, por corte de este informe se está ejecutando el plan anual educativo 2014 por parte de la Escuela de Formación.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción.

La Subdirección de Talento Humano está coordinando con la Dirección de Escuela de Formación del INPEC el diseño y desarrollo de los programas de inducción y reinducción a la fecha no se han realizado actividades de inducción a personal nuevo o de reinducción a personal antiguo con base a un programa institucional.

Es fundamental la construcción de este programa, considerando la materialización de la Convocatoria 250 de 2012 que recibe un promedio de 2000 funcionarios nuevos para la entidad.

1.1.2.4 Acuerdos de Gestión

Los acuerdos de gestión con los 168 gerentes públicos que conforman el INPEC, y que están discriminados así: Un (1) director General, ciento ocho (108) Directores de

establecimiento, seis (6) Directores Regionales, dos (2) Directores Técnicos, dos (2) Jefes de Oficina, Tres (3) Jefes de Oficina Asesora, cuarenta y un (41) Subdirectores de establecimiento y cinco (5) Subdirectores Técnicos u operativos. están siendo implementados, aunque los resultados de seguimiento o no se hacen o son incipientes, en la Subdirección de talento Humano endilgan dicha responsabilidad a la Oficina Asesora de Planeación y viceversa.

Es importante que se realice seguimiento a los compromisos acordados con los gerentes públicos a través de Comités Institucionales como el de Desarrollo Administrativo y Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.3 Modelo de Operación por Procesos.

Dentro de la Planeación estratégica el INPEC ha construido su misión y visión Institucional y viene aplicando un modelo de operación por procesos con enfoque sistémico.

La actualización en cuanto a su caracterización, es importante emprender como acción de mejora continua producto de autoevaluaciones a los controles y la gestión, de tal manera que se perciban las interacciones, las entradas y las salidas con las calidades de los productos exigidas, en principio con los requisitos del cliente, para lograr así el cumplimiento misional.

1.3 Componente Administración del Riesgo

Aunque existe un mapa de riesgos de gestión en el INPEC, éste no ha sido objeto de evaluación y las políticas de administración de los mismos en cuanto a evitarlos, compartirlos o transferirlos, reducirlos o asumirlos no se han , materializado.

Es importante actualizar el mapa de riesgos de gestión y ejercer un control efectivo a través de instrumentos que fijen el cumplimiento a las políticas de su administración

2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

A partir del concepto de autoevaluación, donde es la propia administración quién adelanta esta actividad para medir el estado de sus controles y el resultado de su gestión, se observa en el INPEC, ausencia de este elemento de control

Es importante construir y aplicar mecanismos que permitan adelantar estas autoevaluaciones de control y adoptarlos en los planes, programas y proyectos así como como en los procesos y procedimientos.

La mejora continua debe ser un ejercicio diario aplicado por todos los funcionarios del INPEC, la cual sólo será posible, en la medida en que los líderes de cada proceso apliquen estas autoevaluaciones para mejorar su gestión.

2.2 Componente Auditoría Interna

2.2.1 Auditoría Interna

La Oficina de Control Interno viene adelantando auditorías con base a los requerimientos hechos por la Dirección General, para lo cual cuenta con un mínimo de recursos que le impiden no sólo cumplir los requerimientos, (más de doscientos en el primer semestre de 2014) sino programar técnicamente las auditorías.

La no implementación al 100% del SGC, impide adelantar Auditorías Internas de Calidad.

Es fundamental fortalecer el Sistema de Control Interno del INPEC.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

3. 2.3.1 Plan de Mejoramiento

La Oficina Asesora de Planeación hace la consolidación y suscripción de las acciones de mejoramiento producto de las evaluaciones de la Contraloría General de la

República, igualmente realiza seguimiento permanente a los Planes de Mejoramiento y mediante una matriz mantiene actualizado el estado de avance y cumplimiento.

La Oficina de Control Interno hace seguimiento mediante verificación del cumplimiento de las acciones de mejoramiento, igualmente, hace análisis de eficacia de las acciones y planteadas y propende por su reformulación cuando a ello hubiere lugar por no eliminar las causas de los hallazgos.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En este aparte del informe, como en los futuros se seguirá insistiendo sobre los mismos aspectos, hasta tanto no se materialicen las recomendaciones en lo siguiente:

FORTALEZAS

- **Mayor compromiso de la alta Dirección en la implementación de los Sistemas Integrados de Gestión.**
- **Se viene direccionando en la necesidad de actualizar los procesos y procedimientos aplicando la política de la mejora continua y lecciones aprendidas**
- **Actualización del manual de funciones, requisitos mínimos y competencias de los empleados de la planta administrativa.**
- **Se cuenta con herramientas tecnológicas y de infraestructura comunicacional para la difusión y manejo de la Información.**
- **Se viene mejorando con respecto a la responsabilidad de los dueños de procesos para dar cumplimiento a los Planes de Mejoramiento Institucionales emitidos por la Contraloría General de la Republica, construyendo acciones de mejoramiento dirigidos a la eliminación de las causas que generaron los hallazgos.**
- **Se ha aumentado el conocimiento a nivel institucional con respecto a los verdaderos roles de la oficina de Control Interno.**

RECOMENDACIONES

Como estrategia para la implementación y sostenimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno, los líderes de los procesos, deben actualizarse en materia de MECI y SGC, para efectos de tomar decisiones técnicas al momento de fijar políticas o adoptar instrumentos de implementación de estos sistemas desde el Comité de Coordinación de Control Interno.

Igualmente, deben hacer monitoreo permanente a los procesos y a todos los planes de mejoramiento resultantes de las auditorías de Control Interno y de los diferentes organismos de control.

DEBILIDADES

- **Falta de definición de políticas de operación y consolidación de un Sistema de Indicadores.**
- **No se hace autoevaluación a los controles de cada proceso y sus procedimientos, generando procedimientos desactualizados y sin obtener mejora continua.**
- **No se le ha dado aplicabilidad a la política de Administración del Riesgo, para minimizar el impacto y la ocurrencia del mismo.**
- **Falta de capacitación en administración del riesgo al personal de la entidad.**
- **La Dirección de Gestión Corporativa no dispone de personal suficiente y calificado para el desarrollo y elaboración de los Estados Financieros, informes y reportes contables, causas que afectan considerablemente el fenecimiento de la cuenta.**
- **En las actividades que hacen parte del proceso contable de la Entidad no se cuenta con una actualizada caracterización, manual de procedimiento y flujogramas debidamente documentados y legalizados adecuada aplicación (Grupos de trabajo sin procedimiento lo que impide individualizar responsabilidades en el quehacer diario.)
La oficina de Control Interno no cuenta con personal suficiente y entrenado para abarcar cada uno de los roles de la OCI, lo que conlleva a generar riesgos altos de incumplimiento**

- **La alta dirección no tiene un conocimiento respecto a las acciones de mejora, correctivas y preventivas que le permitan tomar decisiones y minimizar riesgos, con base a estos resultados.**
- **Se determinaron debilidades en la parte de inventarios, control en las entradas y salidas de almacén.**
- **No se le ha dado cumplimiento total a la Ley 594 referente a la implementación del archivo.**

RECOMENDACIONES

- **Seguimiento bimestral por parte del Sr. Director al Equipo Directivo sobre el avance del sistema de Control Interno.**
- **Actualizar los indicadores de Gestión de la Entidad.**
- **Ajustar los procesos y procedimientos de la entidad, exigiendo su implementación y aplicación por parte de cada servidor público.**
- **Hacer extensiva la capacitación a todos los servidores de la Entidad en el tema de Administración de Riesgos y planes de mejoramiento, especialmente fijando lineamientos metodológicos para su elaboración, suscripción y seguimiento.**
- **Enfatizar en los procesos de capacitación y sensibilización sobre el rol que cumplen los servidores públicos y su responsabilidad en la aplicación del Sistema de Control Interno.**
- **Apropiación institucional del concepto de comunicación organizacional como una responsabilidad de todas las dependencias de la entidad para asegurar que los procesos fluyan adecuadamente.**
- **El INPEC, requiere un despliegue de sensibilización y capacitación en los conceptos básicos y metodológicos del Sistema de Control Interno, que permitan interiorizar en los servidores públicos que el control interno es una actividad intrínseca en todas sus funciones y por consiguiente**

responsabilidad de todos. Situación que coadyuva al sostenimiento y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

- **Considerando el resultado de la percepción de los encuestados, se evidencia la necesidad de comunicar más los avances institucionales y, cómo cada uno de ellos, se integran al Sistema de Control Interno.**
- **Fijar políticas desde el CCCI para el Mejoramiento del Sistema (iniciando por establecer estrategias que permitan elevar la percepción de cada uno de los elementos del sistema – Compromiso directivo para generar cultura de control interno) y seguimiento permanente a los planes de mejoramiento.**
- **Capacitación Específica al equipo MECI acorde con sus roles para cada elemento de control que se pretenda ajustar.**
- **Auditorias de seguimiento por parte de OCI a cada uno de los elementos del sistema.**
- **Proyectar el Sistema de control Interno frente a la Perspectiva de un nuevo MECI**
- **Adoptar la Guía y o manual de Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno mediante acto administrativo.**
- **Fortalecer con personal a la OCI en el nivel central y regionales (Auditorias, construcción de Instrumentos de evaluación independiente, elaboración de informes, capacitación, etc.)**

MARIO JIMENEZ GAYON
Jefe Oficina Control Interno – INPEC