

ALCALDIA MUNICIPAL POPAYÁN

INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

A JULIO 12 DE 2012

Subsistema de Control Estratégico

Avances

Los componentes **Ambiente de Control, Direccionamiento Estratégico y Administración de Riesgos** de este subsistema, **presentaron retroceso** en la evaluación realizada al finalizar el 2011 respecto a la evaluación anterior de este Subsistema; sin embargo, bajo la metodología y parámetros del D.A.F.P., también significa que muestran un buen desarrollo pero requieren mejoras en algunos aspectos, como las que a continuación se mencionan efectuadas en el presente periodo evaluado:

- Al finalizar el mes de marzo de 2012, se socializó con representantes de las unidades administrativas los resultados del Avance del MECI año 2011, con el fin de dar a conocer la utilidad de los avances y las debilidades manifiestas en las dificultades en la evolución del MECI presentados durante el año 2011, con énfasis en las recomendaciones expuestas en el informe ejecutivo anual.
- En el mes de abril de 2012, se realizó con delegados de las unidades administrativas la socialización de los resultados de la revisión integral al Mapa de Riesgos Institucional, realizada en octubre del 2011 conforme a la metodología del D.A.F.P. e igualmente se impartió la capacitación respectiva para que los líderes de los procesos de la entidad, proyectaran el correspondiente Plan de manejo del Mapa de Riesgos.

Dificultades

Entre las dificultades en los componentes de este Subsistema, se presenta la siguiente:

- Debilidades en torno a la no acogida plena en la presencia y acompañamiento de los líderes de los Procesos, o en su defecto de los servidores o contratistas delegados, a la reunión de socialización y capacitación que la Oficina de Control Interno programó para el elemento de control Mapa de Riesgos y su Plan de Manejo durante el primer semestre del 2012, situación preocupante por las consecuencias que esto conlleva por el desconocimiento del elemento de control objeto de la socialización impartida y que luego dificulta y retrasa la labor encomendada por la Oficina de Control Interno, producto de dicha reunión.

- No ha tenido aplicación reciente uno de los procedimientos contenidos en la Norma de Calidad NTCGP 1000:2009 correspondiente a la Revisión por la Dirección, que incide sobre el avance en el MECI, pues en ese momento el Alcalde en presencia de los líderes de los procesos, concluyen y proponen acciones de mejora sobre la situación general del S.I.G. MECI-Calidad, a través de la revisión y el análisis, principalmente sobre los resultados de las auditorias de calidad, control del producto o servicio no conforme, estado de las acciones correctivas y preventivas, resultados del Plan de manejo de riesgos y el estado general de los Indicadores de Eficacia, Eficiencia y Efectividad del sistema.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

Los componentes Actividades de Control, Información y Comunicación Pública de este subsistema, **se sostuvieron** dentro del mismo nivel presentado para este Subsistema en la evaluación anterior, en razón a que muestran un buen desarrollo, no obstante, requieren mejoras en algunos aspectos, como las que a continuación se mencionan efectuadas en el presente periodo evaluado:

- Se encuentra actualmente en mayor implementación el Sistema de información Orfeo, que administra y permite llevar un mejor control de la información primaria que ingresa a la entidad e igualmente posibilita a la comunidad, hacer un seguimiento externo de sus peticiones, solicitudes, quejas y reclamos. De esta forma se fortalece y automatiza el Proceso de Gestión Documental, factor primordial dentro del Sistema de Gestión de la Calidad implementado en la entidad, con lo cual también se agilizan los tiempos para la producción de la información secundaria, permitiendo mejorar la imagen institucional en este sentido.
- En el mes de Abril de 2012, se realizó con delegados de las unidades administrativas, la socialización de las Políticas de Operación formuladas previamente por cada uno de los Procesos de la entidad, de la cual se genero como compromiso la revisión integral de las mismas y su respectiva validación de nuevo para su adopción como norma interna.
- Se encuentra en ejecución el contrato que inicia la primera fase de la sistematización integral de la información para el manejo de la nomina, talento humano y recursos físicos (inventarios) de la entidad.

Dificultades

Entre las dificultades en los componentes de este Subsistema, se presentan las siguientes:

- El Proceso de Comunicación pública, adolece del fortalecimiento necesario pues ha venido operando desde su inicio sin los requerimientos que actualmente y para este propósito, requiere la entidad en su calidad de segunda categoría, tanto en recursos administrativos, de talento humano y financieros que permitan una adecuada operación y aplicabilidad del Plan de Comunicación y Medios, actualmente documentado pero sin la suficiente operatividad que este demanda.
- Se reitera la debilidad manifestada por la no acogida plena en la presencia y acompañamiento de los líderes de los Procesos, o en su defecto de los servidores o contratistas delegados, a la reunión de socialización y capacitación que la Oficina de Control Interno programo para el elemento de control Políticas de Operación durante el primer semestre del 2012, situación preocupante por las consecuencias que esto conlleva por el desconocimiento del elemento de control objeto de la socialización impartida y que luego dificulta y retrasa la labor encomendada por la Oficina de Control Interno, producto de dicha reunión.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

Los componentes Autoevaluación, Evaluación independiente y Planes de mejoramiento de este subsistema, **se sostuvieron** dentro del mismo nivel presentado para este Subsistema en la evaluación anterior, en razón a que muestran un buen desarrollo, no obstante, requieren mejoras en algunos aspectos, como las que a continuación se mencionan efectuadas en el presente periodo evaluado:

- Al finalizar el mes de marzo de 2012, se socializó con representantes de las unidades administrativas los resultados de la Autoevaluación del Control año 2011, con el fin de dar a conocer la utilidad y objetivos que persiguen los elementos de control autoevaluados, con énfasis en las recomendaciones expuestas en el oficio de notificación.
- En el mes de abril de 2012, se llevo a cabo la socialización del contenido del Informe final de la auditoria al Sistema de Calidad practicada a finales del 2011, en el misma oportunidad se solicito la proyección del Plan de mejoramiento respectivo (Acciones correctivas y preventivas) sobre las no conformidades detectadas en la labor auditora.
- En el mes de mayo de 2012, la Oficina de Control Interno dentro de sus labores de seguimiento a la ejecución presupuestal, socializo los resultados de la ejecución a fecha de corte 31 de marzo de 2012 de cada una de las unidades ejecutoras y en el presente año incluye el seguimiento a la ejecución de las Reservas presupuestales constituidas a diciembre 31 ultimo, con el fin de efectuar un seguimiento más cercano a la ejecución

de la inversión de los recursos asignados y poder así detectar de manera oportuna, las posibles desviaciones y debilidades en su manejo, de tal forma que se apliquen las acciones correctivas pertinentes.

Igualmente, se fijaron las pautas y el termino para el reporte de los avances de los Planes de mejoramiento a evaluar en el primer semestre del 2012.

- En el mes de mayo de 2012, funcionarios de la Oficina de Control Interno asistieron al "Seminario Taller Nacional Sistema de Control Interno y nuevo rol de la Oficina de Control Interno MECI-NTCGP 1000", sobre la aplicación de las recientes normas expedidas en relación al Sistema de Control Interno, Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción y Decreto 19 de 2012 Antitrámites.
- En el mes de junio de 2012, la Oficina de Control Interno entregó al Señor Alcalde, el informe correspondiente al primer semestre del 2012 sobre el tratamiento que la entidad le da a las quejas, sugerencias y reclamos formulados por los ciudadanos, con las recomendaciones respectivas para la toma de decisiones en pro de la mejor atención y servicio a la comunidad en este aspecto.
- En el mes de junio de 2012, la Oficina de Control Interno recordó al Secretario General, al Jefe de Planeación y Secretaria de Hacienda, los deberes que se derivan de los artículos 73 a 77 de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto anticorrupción), con el fin de su cumplimiento e implementación en la entidad.
- En el mes de junio de 2012, la Oficina de Control Interno requirió a los Jefes de las unidades administrativas el diligenciamiento de la Matriz de Seguimiento a la Contratación, a fecha de corte Abril 30 de 2012, retomando el cumplimiento de la Circular expedida a finales del 2011 en este sentido.
- El Señor Alcalde expidió el Decreto 3575 del 14 de junio de 2012, por el cual se reglamenta la forma, los medios y los términos para la entrega de información solicitada por la Oficina Asesora de Control Interno.

Dificultades

Entre las dificultades en los componentes de este Subsistema, se presentan las siguientes:

- En relación a los Indicadores, desde la implementación del nuevo formato al finalizar el 2011 a la fecha, no hay completitud de este insumo de información que los Lideres de los Procesos deben suministrar a la Oficina de Planeación para efectos de su revisión y consolidación en el Tablero de mando integral como se requiere.
- Respecto al Programa de Auditorias que desarrolla la Oficina de Control Interno, se siguen presentando inconvenientes que no han permitido una mayor eficiencia en tiempo en la ejecución de las labores de auditoría interna.

- A pesar de la persistencia de la Oficina de Control Interno para obtener una mejor y más oportuna aplicación por parte de las unidades administrativas de las acciones de mejora (correctivas y preventivas), contenidas en los Planes de mejoramiento Institucional y por Procesos, los informes de auditoría que presenta la Contraloría Municipal, como el relativo a los Estados Financieros año 2011, registra reiteración en el incumplimiento de las acciones correctivas.
- Persiste un nivel de incumplimiento preocupante frente a las solicitudes y requerimientos efectuados por la Oficina de Control Interno, no obstante la norma interna expedida en este sentido y el tiempo prudencial que se da para su cumplimiento. Situación que perjudica la gestión que esta Oficina debe desarrollar partiendo de los insumos de información solicitados, frente a las condiciones de completitud de la información y los términos inmodificables de los reportes de evaluación que periódicamente se deben remitir a las entidades de control, como la Contraloría General de la República y Contraloría Municipal. Tal es el caso, entre otros, de elementos de control diseñados por la Oficina de Control Interno para el seguimiento y evaluación como la Matriz de Seguimiento a la Contratación y el reporte de avances en el cumplimiento de las acciones y metas de los Planes de mejoramiento Institucional y por Procesos.

Estado general del Sistema de Control Interno

Bajo la consideración de que los avances y dificultades se registran a partir de las actividades realizadas hasta la fecha de corte del presente informe, las cuales se planean en pro del fortalecimiento y sostenibilidad de cada uno de los tres subsistemas que integran el MECI, es dable concluir lo siguiente:

El resultado consolidado en el avance del Modelo Estándar de Control Interno MECI a Diciembre 31 de 2011 para la Alcaldía de Popayán fue del **82,72%**, es decir, pasó de un modelo que estaba en un desarrollo óptimo, en el cual se debía continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo, a un modelo que muestra hoy un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos.

Lo anterior señala un retroceso de 7,6 puntos porcentuales respecto al año 2010, pero a la vez plantea de nuevo el reto para la entidad de propender por elevar el nivel de sostenibilidad, fortalecimiento y mejora continua del modelo, tal como lo describe el rango de evaluación: **Contamos con un modelo que muestra un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos.**

Se espera que con las acciones y sus correspondientes avances obtenidos en lo corrido del presente año, se supere el anterior indicador alcanzando por lo menos el 85% al finalizar el 2012, tal como quedo fijado en el Plan de Acción de la entidad, dentro del subprograma Fortalecimiento del Sistema de Control Interno, perteneciente al Programa Plan Estratégico de Optimización Administrativa.

En consideración a que se trata de un sistema integrado que periódicamente exige mantenerlo actualizado a través de la vigencia o renovación que deben demostrar los elementos que lo componen, hay que propender dentro del periodo que será objeto de evaluación, que los elementos de control mantengan las condiciones referidas y, por consiguiente, no se propicie y refleje un retroceso en su avance en alguno de ellos.

Recomendaciones

Con base en el estado general de **semáforo amarillo** registrado como avance del Modelo Estándar de Control Interno de la entidad, obtenido a través de la medición en la implementación, mantenimiento e impacto de sus elementos, componentes y subsistemas, pero haciendo énfasis en las Dificultades que están incidiendo negativamente en la aplicación y sostenibilidad del S.I.G. MECI-Calidad, el suscrito Jefe de la Oficina de Control Interno permite recomendar lo siguiente:

Se reitera a los Directivos, servidores y contratistas que ingresaron a partir del 1 de enero con la nueva administración, específicamente a los integrantes actuales del Grupo operativo del S.I.G. MECI-Calidad, para que se tenga un mayor compromiso y proactividad hacia el trabajo y dedicación que exige este sistema, que en la práctica significa la asistencia de los Líderes de los Procesos junto a su equipo de colaboradores, a las jornadas de capacitación y reuniones de aquellos elementos de control cuyos resultados son socializados en jornadas previamente programadas por la Oficina de Control Interno, igualmente se demanda su presencia en las reuniones de evaluación que se hacen, como las que específicamente ya se conocen para evaluar el cumplimiento de las acciones y metas de los Planes de mejoramiento Institucional y por Procesos.

Igualmente, se recomienda mejorar la comunicación interna y la oportunidad en la respuesta que corresponda, puesto que al momento de ser remitidos los diferentes requerimientos de información por la Oficina de Control Interno a través de los canales dispuestos en la entidad (sistema de información Orfeo y correos electrónicos institucionales), se ha evidenciado falta de oportunidad en su consulta, revisión y asignación, para que una vez proyectada por el servidor o contratista delegado, cuente con la respuesta validada y aprobada por el Líder del Proceso para así ser remitida a la Oficina de Control Interno.

Lo que se está evidenciando en varias de las unidades administrativas que integran la entidad, es la contratación de personas nuevas en la administración pública bajo su condición de transitoriedad en el plazo que determina la minuta del contrato, como únicos delegados o participantes en las actividades que constantemente se realizan en torno a la aplicación y sostenibilidad del S.I.G. MECI-Calidad, programadas previamente por la Oficina de Control Interno con el objetivo de mantener la aplicación o tener vigentes los elementos de control y requisitos de este sistema, excluyendo de esta forma a los servidores públicos de planta que por su experiencia y permanencia en la entidad les corresponde dar mayor razón y cuenta del desarrollo y evolución de estas actividades, al igual que la responsabilidad inherente a los mismos por el incumplimiento que se llegare a presentar en aquellas funciones delegadas, como las contenidas expresamente en la norma

interna que regula las funciones y actividades del Grupo Operativo de dicho sistema.

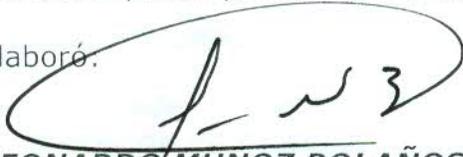
Lo anterior, para significar que si se sigue con esta tendencia, lo que se consigue es que el conocimiento y preparación adquiridas por las capacitaciones, junto a la experiencia resultante en las labores encomendadas al Grupo Operativo del S.I.G. MECI-Calidad, durante la permanencia transitoria de las personas delegadas, termina perdiéndose y generando retrocesos en la gestión de asesoría, apoyo y acompañamiento que realiza la Oficina de Control Interno, debido a la ausencia de funcionarios de planta que dejaron de participar en el desarrollo de las mismas.

Por consiguiente, una de las soluciones que la Oficina de Control Interno sugiere para disminuir el riesgo ocasionado por lo comentado anteriormente, es que cada Jefe de unidad administrativa de la entidad, además de su propia asistencia, haga permanente la delegación y participación, no de un solo servidor, sino, de dos servidores públicos, uno necesariamente de planta y otro contratista, en todas aquellas reuniones, jornadas o actividades de socialización y evaluación programadas por la Oficina de Control Interno, con el objetivo de que asistan conjuntamente a adquirir o actualizar los conocimientos y practicas impartidas, de esta forma en lo sucesivo, si el contratista por ausencia parcial o permanente, deja de asistir, lo suplirá debidamente el servidor que ha venido participando de las actividades, sin que ello ocasione mayores traumatismos en los deberes, labores y tiempos de respuesta encomendados por la Oficina de Control Interno.

Las exigentes labores que demandaron de la entidad las normas que regulan tanto el MECI como el Sistema de Calidad, en la etapa de su implementación, no concluyeron el 8 de diciembre del 2008, ni con la terminación de las asistencias técnicas contratadas para el mismo objetivo. El sistema puesto a punto con su implementación, requiere del fortalecimiento y sostenimiento permanente y continuo y depende en grado sumo del interés y apoyo que desde la Alta Dirección se irradie al resto de la entidad, pasando por cada uno de los Líderes de los 21 procesos que la integran y el Grupo Operativo respectivo, y de la receptividad y participación activa de cada una de las demás personas que laboran en la Alcaldía de Popayán.

La oficina de Control interno en cumplimiento de su mandato constitucional y legal, estará atenta a la evolución de las acciones que están en ejecución actualmente y las que se continúen y emprendan en torno al fortalecimiento, sostenibilidad y mejora continua en el nivel presente del MECI, aportando con sus funcionarios todo el apoyo y el acompañamiento que se requiera para sostener y mejorar nivel actual del sistema, lo cual redundará de seguro positivamente en el control de los procesos y la calidad en los servicios que se prestan a la comunidad.

Elaboró:


LEONARDO MUNOZ BOLAÑOS
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Julio 12 de 2012.

Proyecto: Luis Alberto M.