

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

Jefe de Control
Interno,

GOBERNACION DEL CAUCA

Período evaluado: 13 Nov 2013 - 12 marzo 2014

Fecha de elaboración: 30 de marzo 2014

INFORME SOBRE EL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011 ARTICULO 9º PERIODO: 13 DE NOVIEMBRE DE 2013 – 12 DE MARZO DE 2014

El Jefe de la Oficina de Control Interno de la Gobernación del Cauca, presenta el informe pormenorizado sobre el Estado del Control Interno en la Gobernación el Cauca a 12 de Marzo de 2014.

1. EVALUACIÓN SIG-MECI -

Se realizaron las siguientes actividades:

Rendición Informe anual de control Interno – Encuesta MECI-CALIDAD

Evaluación de la Gestión Administrativa.

Reportes al sistema integral de auditoría de la Contraloría General del Departamento (SIA)

Informes a través de formatos al Sistema integrado de rendición electrónica de cuentas, a la Contraloría General de la Republica (SIRECI).

Igualmente, y atendiendo los lineamientos del Estatuto Anticorrupción se publicaron en la página web de la Entidad, los informes de Ley, estos son:

Plan de Compras 2014 dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1510 de 2013.

Ejecución Presupuestal 2013, Estados Financieros 2013, peticiones, quejas y reclamos, y seguimiento a proyectos de inversión 2013

2. ROL DE ASESORIA, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO.

Se ejecutaron las siguientes acciones:

1. Se fortaleció el Grupo operativo del sistema integrado de Gestión (SIG), estableciendo actividades precisas para avanzar en la implementación del sistema.

2. - En consideración al tema de Transparencia y Anticorrupción por el cual propende la ley 1474 de 2011; se sugiere que en futuras campañas institucionales en materia de valores, se tengan en cuenta dentro de los ejercicios que en este tema desarrolla el Grupo de Talento humano, entre otros, el valor de la Honestidad.

Elaboración del Mapa de Riesgos de Corrupción y su publicación oportuna en la página Web de la Gobernación del Cauca, por parte de la Oficina Asesora de Planeación.

3. Planes de Mejoramiento.

Se realizó la evaluación semestral de compromisos, seguimiento y verificación de metas establecidas y del cumplimiento a los planes de mejoramiento suscritos con los órganos de control Departamental y Nacional.

4. Acompañamiento a las dependencias:

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su Rol de acompañamiento, realizó las siguientes actividades:

Secretaría General: acompañamiento en el Sistema de Atención a peticiones, quejas y Reclamos e informes a los organismos de control,

Oficina Asesora de Jurídica: Participación activa en el Comité Interno de Conciliación y seguimiento al reporte periódico (trimestral) de responsabilidades contingentes del Departamento.

A la oficina del SIG para garantizar sean aplicadas las directrices definidos en la Norma NTC GP 1000:2009 y el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005. De esta forma, la entidad propende por el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios, en la asistencia y el apoyo administrativo así como en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Subsistema de Control Estratégico

• 1.1. Componente Ambiente de Control.

• No se actualizó el Código de ética, ni se ha resocializado el existente.

Avances

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano.

Se realizó la evaluación al desempeño de los funcionarios públicos dentro de las fechas establecidas por ley. Dentro del programa de capacitación y fortalecimiento del conocimiento para las diferentes dependencias se incluyó temas específicos de actualidad (Contratación, identificación y análisis de riesgos, supervisión e interventoría).

Se ha propendido por el cabal cumplimiento de las normas de carrera Administrativa, empeñados en el respecto a los derechos ganados y a la selección objetiva del personal en los encargos y nombramientos en provisionalidad.

En la vigencia 2014, se ha venido gestionando por parte de la Oficina de Talento Humano con la ESAP capacitaciones en temas relacionados con el Decreto 1510 de 2013, Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública, Administración del Riesgo.

Se estructuró el Plan de bienestar y seguridad social, para los funcionarios de la gobernación.

Considerando los avances del Grupo de Gestión del Talento Humano, en cuanto a organización y oportunidad de parte de los líderes de proceso en la evaluación del desempeño de los servidores y para un óptimo aprovechamiento de los resultados de este ejercicio, se recomienda el fortalecimiento de otras herramientas de mejoramiento con que cuenta la Organización; específicamente que se tengan en cuenta estos resultados, para la formulación de los proyectos de aprendizaje, y de los planes de mejoramiento individual

Secretaría de Educación:

- Se cumple con las políticas relacionadas con Talento Humano de acuerdo a los lineamientos del DAFP y ley 9009 del 2004.
- Se cuenta con Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Se da cumplimiento a las jornadas de inducción y re- inducción a los servidores públicos.
- Se aplican las evaluaciones de desempeño de acuerdo a las normas.
- Mediante Resolución 07151 de agosto 2013 se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, se realizó Capacitación, estímulos e incentivos para los servidores públicos docentes y directivos docentes del departamento del Cauca 2013-2014.
- Mediante Resolución 07456 de septiembre-2012 se adopta el plan institucional de capacitación para los empleados administrativos de la Gobernación del Cauca hasta el 2015.
- Los funcionarios participan en capacitaciones y conferencias referentes al componente Gente y Cultura, programadas por la SED con el objetivo de mejorar sus competencias especialmente aquellos que tienen contacto directo con los ciudadanos y también generar estrategias de articulación entre procesos para mejorar la eficiencia y eficacia.

1.1.3 Estilo de Dirección

- Se ajustó la norma por la cual se designa al Representante de la Alta Dirección a la nueva estructura, organizacional modificando el decreto de asignación y dejando a cargo por cuestiones funcionales al Secretario General.

Secretaría de Educación:

- Mediante Resolución No.02731 de abril de 2012 se designó al Gerente del Proyecto de Modernización y a su vez Representante de la Alta Dirección en la SED. Sus funciones están relacionadas con el desarrollo de todas actividades tendientes a alcanzar en el cuatrienio 2012-2015 la certificación de nuevos macroprocesos, en aras de la efectiva prestación del servicio público educativo.

1.2 Componente de Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes y Programas.

- Se propende por la participación ciudadana en aspectos claves de la gestión, lo cual se observa en la rendición de cuentas, la caracterización de clientes, los mecanismos interactivos de comunicación (chats, redes sociales), y validación de nuevos instrumentos de gestión.
- Se rindió el informe de atención al ciudadano, periodo 1 enero al 30 de julio 2013.
- Se está elaborando el Plan institucional de Gestión Ambiental (PIGA), a fin de contar con una herramienta que permita el manejo ambiental de los desechos sólidos, recursos hídricos y otros hacia el interior de la entidad.
- Con el cumplimiento de los planes de acción y a través de los indicadores de cada proceso, se evalúan las políticas de operación de la entidad.

Se estructuró el Programa de auditorías para el año 2014.

Secretaría de Educación:

- Actualmente se ejecutan planes y programas en desarrollo de todos los procesos de la SED.

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos

• *El Departamento del Cauca en cumplimiento de su Misión y Visión Institucional y con el propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes cuenta con un modelo de operación por procesos con enfoque sistémico, el cual se encuentra debidamente caracterizado, reflejando así las interacciones, las entradas y las salidas. De conformidad con las auditorías Internas realizadas al Sistema integrado de Gestión se evidencio la necesidad de revisar el Mapa de procesos respecto al proceso misional Gobernabilidad y Gestión Territorial y la probable modificación de los mismos.*

Secretaría de Educación:

La Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Cauca fundamenta su Sistema de Gestión de Calidad en un modelo basado en procesos en el cual se evidencia la necesidad de mejorar e innovar los procesos, los sistemas de información, la estructura e infraestructura, de forma integral y complementaria. Este modelo cuenta con 5 macroprocesos misionales: Gestión Estratégica, Gestión de Programas y Proyectos, Gestión de la Cobertura del Servicio Educativo, Gestión de la Calidad del Servicio Educativo y Atención al Ciudadano; 9 Macroprocesos de apoyo: Gestión de la Inspección y Vigilancia de Establecimientos Educativos, Gestión de la Información, Gestión de Recursos Humanos, Gestión Administrativa de Bienes y Servicios, Gestión Financiera, Control Interno, Gestión de la Tecnología Informática, Asuntos Legales y Públicos y Administración del Sistema de Gestión de Calidad.

1.2.3 Estructura Organizacional:

El organigrama se encuentra publicado en la página Web de la Gobernación del Cauca.

• *Actualmente, la Entidad cuenta con una Planta de Personal global adoptada mediante Decreto No. 0410 -12-2012*

1.3 Componente Administración del Riesgo

1.3.2. Identificación de riesgos.

• *Su análisis, valoración y política de administración en la Entidad se tienen documentados los lineamientos para su Administración, que permite a los responsables de los procesos abordar metodológicamente la identificación, análisis y valoración de los riesgos, así como el manejo y control de los mismos.*

Se sigue trabajando con el equipo de la Oficina de Gestión Organizacional en el apoyo para la identificación de riesgos.

Oportunidades de mejora:

Si bien los mapas de riesgos fueron revisados en un ejercicio específico, y adicionalmente, el tema es igualmente revisado en desarrollo de las auditorias de la Entidad; es importante que al interior de cada proceso, se fortalezca la cultura de seguimiento conforme lo establece la política de administración del riesgo de la Entidad.

Secretaría de Educación:

Se dictaron capacitaciones en el tema de Riesgos de los Procesos. En 2014 se continuará con el levantamiento del Mapa de Riesgos de la SED.

2.1. Actividades de Control.

2.1 Componente: Actividades de Control.

2.1.1 Políticas de Operación, 2.1.2 Procedimientos, 2.1.3 Controles, 2.1.4 Indicadores, 2.1.5 Manual de operaciones

- *Propendiendo por el mejoramiento continuo de la entidad y en cumplimiento de las políticas anti tramites, la Secretaria General se encuentra revisando algunos de los procedimientos, igualmente se vienen revisando los trámites que están en el SUIT y determinando con los líderes de procesos sobre la existencia de nuevos trámites que ameriten ser adoptados.*
- *Se mantienen los espacios para la atención al ciudadano y el trámite de peticiones quejas y reclamos que presentan los usuarios a la entidad.*
- *Se realiza con el seguimiento a los Planes de mejoramiento y la rendición de informes a los organismos de control, para ello, la Oficina de Control Interno realizó verificación con cada responsable, estableciéndose un cuadro que contiene en resumen los compromisos institucionales.*
- *Se elaboró el Manual de supervisión e Interventoría, lo que fortalece el proceso de adquisición de bienes y servicios.*
- *Se reforzó el grupo de Gestión Organizacional mediante la contratación de ingenieros industriales, en sistemas, abogados, que brindaran apoyo profesional para el desarrollo de las actividades de la oficina.*

Quedo aprobado el proyecto de fortalecimiento institucional de las Oficinas Gestión Organizacional y de la Oficina de Control Interno.

• Secretaría de Educación:

En la SED se cuenta con los Manuales de Operación de cada Macroproceso los cuales se encuentran disponibles en la página web. Los Manuales de Operación se actualizan de acuerdo a los lineamientos legales y los establecidos por el Ministerio de Educación Nacional. Los Manuales de Operación contienen las políticas, diagramas del proceso, normatividad, indicadores, formatos etc.

2.1.2. Procedimientos

Dificultades

- *No se evidencia compromiso institucional para fortalecer el Control Interno. Ni el Comité Coordinador de Control Interno ni el Equipo MECI, han adelantado acciones para fortalecer los procedimientos y hacer efectiva la labor institucional que asume el departamento de frente a la comunidad Caucana.*
- *Se continúa con grandes falencias en cuanto al manejo de indicadores de gestión, hay un gran desconocimiento de los funcionarios sobre este tema, no se propicia por parte de los responsables de los procesos este tipo de evaluaciones, salvo en la Secretaria de Educación y Secretaria de Salud.*
- *No existe liderazgo respecto al Grupo MECI, no se han vuelto hacer reuniones, y se están incumpliendo con obligaciones que tiene este grupo. (Ej. Proceso administración del riesgo).*

2.1.3. Controles.

- *No se tienen identificados Controles en las diferentes actividades, por lo que se tiene que acudir a realizar correctivos cuando se presenta algún inconveniente que genere un riesgo en el proceso.*
- *No se ha realizado capacitación a los líderes de los procesos respecto a la implementación de medidas de control para mitigar los riesgos al interior de las oficinas, siendo desconocido esta herramienta al interior de muchas oficinas de la administración Departamental.*

2.1.5. Manual de Operación. (Procesos)

- *No ha logrado la Administración Departamental desarrollar al 100% el manual de Operaciones, ya que solo se cuenta con un escaso avance en su documentación, pero su aplicabilidad y conocimiento no es el adecuado, pues no se ha socializado y en muchas de las Oficinas que lo tienen, no se consulta ni se tiene como una herramienta de acción. Aunque su implementación a sido progresiva, no se han realizado actualizaciones que nos permitan fortalecer su desarrollo en las dependencias implicadas y no se ha contado con recursos ni financieros ni humanos que nos permitan darle la trascendencia que requiere al interior de la Administración.*
- *No se ha socializado por parte de la oficina de Gestión organizacional el Manual de Calidad,*

Secretaría de Educación:

Es necesario actualizar el Manual de Calidad y los manuales de los Macroprocesos no certificados por ICONTEC.

2.2 Información:

2.2.1 Información primaria, 2.2.2. Información secundaria, 2.2.3 sistemas de Información.

- *Se está adelantando por parte de la Imprenta Departamental en desarrollo del convenio interadministrativo el levantamiento de las Tablas de Retención Documental de las diferentes Unidades Administrativas de la Gobernación del Cauca.*
- *En desarrollo del Proceso de Control Social se ejecutan varios proyectos estratégicos, dirigidos a los diferentes públicos de interés Institucional como son: la sociedad civil representada en veedurías ciudadanas, organizaciones sociales, líderes comunitarios, servidores públicos, entre otros.*

Se tiene programado para el día 28 de marzo, 4 y 11 de abril del 2014 en los municipios de Popayán, Bordo y Santander de Quilichao, la rendición de cuentas a la ciudadanía.

2.2.3. Sistemas de Información.

- *Se realizó orientación a las diferentes dependencias de la Administración Departamental, en cuanto a las modificaciones que se han surtido en materia laboral, tributaria y de contratación.*

2.3.3. Medios de Comunicación.

Oportunidades de mejora: La estructuración y presentación de un Plan de Comunicaciones por parte de la Oficina de Comunicaciones.

- Igualmente, para el fortalecimiento de la página Web, se recomienda a los líderes de proceso, la implementación de nuevas estrategias que garanticen la participación activa de los servidores en las distintas actividades del subproceso de comunicaciones,

Secretaría de Educación:

- La Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Cauca cuenta con la página Web, <http://www.sedcauca.gov.co> mediante la cual se divulga la información de importancia relacionada con la Entidad sobre la gestión, capacitaciones, publicaciones, programas y proyectos a desarrollar y los resultados en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés.
- Debe socializarse el plan de comunicaciones a todos los servidores públicos de la SED.
- La SED cuenta con los siguientes software institucionales: SIGCE para Calidad Educativa; SIMAT para Cobertura, SAC para atención al Ciudadano, HUMANO para gestión de Talento Humano y Gestión Financiera.
- Debe mejorarse la infraestructura de sistemas y conectividad con el fin de poder utilizar todas las opciones de estos software y lograr mayor eficiencia y efectividad en las actividades, en beneficio de una mejor calidad en la gestión de la Educación en los Municipios no certificados del Departamento del Cauca

Subsistema de Control de Evaluación

Oportunidades de mejora:

3.1. Autoevaluación.

- La Oficina de Control Interno no ha adelantado en compañía del Grupo MECI, la capacitación sobre autoevaluación al control y autoevaluación a la gestión, temas estos desconocidos por parte de los funcionarios, lo anterior por cuanto no existen procedimientos documentados para estos temas, procedimientos que debe identificar la Oficina de Gestión organizacional.
- No se ha logrado establecer Planes de Mejoramiento por procesos, atendiendo al bajo grado de compromiso de los líderes de los procesos al momento de establecer objetivos y compromisos institucionales a sus subordinados.
- No ha logrado la Administración Departamental darle cabal cumplimiento a los compromisos establecidos en los Planes de Mejoramiento suscritos con los órganos de Control Nacional y Departamental, lo que vislumbra una gran debilidad en la implementación de acciones correctivas siendo de gran trascendencia,
- La evaluación independiente de la gestión institucional, es realizada por la Oficina de Control Interno, mediante la ejecución de las auditorías de gestión, y auditorías combinadas, las cuales hacen parte del programa anual de auditorías.

De igual manera, atendiendo las observaciones de los organismos de control y de las auditorías externas se elaboran los correspondientes planes de mejoramiento, se trabaja en su ejecución y cumplimiento de los compromisos adquiridos, y se realiza seguimiento verificando la eficacia de las metas propuestas.

La Entidad cuenta dentro de su proceso de Planeación, con el seguimiento a los planes de acción, que permite la realización de autoevaluación y seguimiento a la gestión con el fin de establecer los porcentajes de avance y cumplimiento de la gestión.

3.2 Evaluación Independiente

En todos los procesos auditados se ha rendido el informe y se elaboró por parte de la Oficina de Control Interno la matriz de un plan de mejoramiento institucional, el cual no ha sido suscrita.

Secretaría de Educación:

- Se realizaron auditorías externas por parte del MEN, CGR, ICONTEC.

- *Se realiza seguimiento a los planes de mejoramiento.*
- *Los informes de avance se presentan oportunamente.*

Estado general del Sistema de Control Interno

Falta de continuidad en las políticas de fortalecimiento del SIG, fortalecimiento del equipo de apoyo MECI-CALIDAD.

El sistema global de calidad con respecto al modelo NTCGP1000:2009 no se cumple, su cumplimiento es parcial en algunos aspectos y presenta una fidelidad muy baja con las actividades realmente realizadas, y deben tomarse medidas correctivas urgentes y globales para implantar un sistema de calidad eficaz.

El Sistema de gestión amerita refuerzo por parte de los líderes de los procesos, en el seguimiento a los riesgos, particularmente a los controles de los mismos.

Recomendaciones

RECOMENDACIONES GENERALES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

- *La Oficina de Control Interno debe asumir totalmente su rol de evaluación al Modelo de Control Interno que impera en el Departamento y optimice los recursos logísticos, financieros y humanos, buscando darle un mayor grado de cumplimiento a los objetivos institucionales a corto plazo con el compromiso de los líderes de los procesos a quienes se les debe motivar y capacitar en el asunto.*
- *Darle un efectivo y oportuno cumplimiento al programa de capacitaciones del Departamento, labor esta que debe liderar la Oficina de talento Humano, especialmente en temas como auto control y auto evaluación.*
- *Priorizar el levantamiento del Mapas de Riesgo Institucional.*
- *La Secretaria General debe evaluar los avances que genera la OCI en cuanto a los Planes de Mejoramiento objeto de las auditorías Internas así como con los órganos de control, a fin de establecer mecanismos de cumplimiento y propender por el desarrollo de medidas encaminadas a fortalecer las debilidades que en forma repetitiva se identifican en áreas como la financiera, desarrollo del talento humano y en el proceso de Contratación.*

Subsistema de control Estratégico:

- *La Oficina de Talento Humano realice en conjunto con el equipo MECI o la Oficina de Gestión Organizacional un análisis del código de ética y de ser necesario actualizarlo se proceda y si no se proceda a la reinducción del mismo.*
- *Con el apoyo del representante de la Alta Dirección promover la reunión del Equipo MECI y de ser necesario elegir nuevos miembros.*

Subsistema de control de gestión:

- *Realizar capacitación en temas como atención al ciudadano, manejo de indicadores. Fortalecer el grupo del SIG. Levantar por parte de los líderes y responsables de procesos los mapas de riesgo. Revisar los indicadores de cada proceso y utilizarlos en evaluaciones periódicas por parte de los líderes.*
- *Encausar acciones específicas para la depuración y fortalecimiento de los indicadores de gestión de la Entidad y su respectivo seguimiento.*

Se sugiere a todos los procesos, incrementar el seguimiento a los riesgos y sus controles

Subsistema de Control de Evaluación

- *Realizar con el apoyo de la Oficina de Talento Humano, Oficina de Gestión Organizacional capacitaciones sobre auto control y auto evaluación.*

Secretaría de Educación:

- *Formular el mapa de riesgos institucional.*
- *Consolidar el Modelo de Gestión de Riesgos, con el fin de que se constituya en una herramienta para la toma de decisiones estratégicas.*
- *Fortalecer el proceso de autoevaluación del servicio a través de la identificación de productos no conformes, considerando que este no solo corresponde o es aplicable al servicio final que se entrega a los usuarios, sino que también el concepto se aplica a las partes del servicio en desarrollo del proceso o bien a las partes que presentan desviaciones durante el proceso de prestación del servicio.*
- *Afianzar en la SED la cultura del servicio al ciudadano, desarrollando estrategias de capacitación a todos los servidores y dependencias de la Entidad, con un curso de cultura del servicio.*
- *Iniciar la intervención de las series de historias laborales teniendo en cuenta la normatividad vigente.*
- *Desarrollar estrategias que indiquen el compromiso por la mejora continua de los macroprocesos en cuanto a eficacia, eficiencia y efectividad.*
- *Crear estrategias y mejorar las disposiciones eficaces para la comunicación con los usuarios (publicación de consultas web).*
- *Articular los indicadores de los proyectos e indicadores de los Macroprocesos Misionales.*
- *Incluir en las auditorías integrales para la vigencia 2014 el componente de Control Interno.*
- *Mejorar la rigurosidad en la autoevaluación de la gestión y de los controles por parte de los líderes de procesos de manera que se puedan tomar acciones oportunas.*
- *Mejorar el análisis causa-raíz de las situaciones detectadas a través de los mecanismos de evaluación con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad de los planes de mejoramiento.*

Original firmado por el Titular

HERNAN VARGAS PALACIOS

Jefe Oficina de Control Interno