

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus
veces:

Con. Pub. MARTHA CECILIA
POLANIA IPUZ

Período evaluado: febrero a 30 de junio de
2013.

Fecha de elaboración: 11 de julio/2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

Los encuestados identifican que la entidad realiza la evaluación del clima laboral, sin embargo por ser factor clave de éxito, es importante generar políticas gerenciales que disminuyan los aspectos negativos que allí se consignan y redunden en los resultados positivos por procesos.

A la pregunta de participación realizada para la elección del comité de convivencia laboral el 37% de los servidores públicos responde que no, por lo cual se hace necesario generar la cultura de elección y participación, principio constitucional.

Avances

Los funcionarios se han apropiado del sistema integrado de gestión e identifican el modelo de operación por procesos y su jerarquía, conocen e identifican los riesgos que en el desempeño de sus funciones pueden generar impacto en la imagen institucional.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

Es importante fortalecer el concepto y manejo del autocontrol en los puntos críticos identificados en los procesos y subprocesos, esto beneficiará la evaluación y gestión de los riesgos institucionales y la disminución de observaciones por parte de los entes de control.

La actividad de participación de los funcionarios en la definición de los controles que mitigan los hallazgos evitará su nueva ocurrencia.

Los líderes de proceso y subproceso deben mantener comunicados y actualizados a los funcionarios sobre los avances o retrocesos de la gestión de la entidad.

Avances

A la pregunta relacionada con el conocimiento del manual de funciones el 100% de los encuestados contestaron identificarlo.

Se resalta que la entidad ha fortalecido los canales de comunicación de cara al ciudadano, los cuales son identificados por los funcionarios, esto es una fortaleza ya que brinda una efectiva orientación al cliente externo.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

El 68% de los encuestados manifiesta que le han sido socializados los informes de evaluación del control, sin embargo cuando se materializan los resultados de las actividades existen hallazgos por parte de los auditores externos como por ejemplo la falta de organización del archivo documental y las firmas de las comunicaciones.

Es importante sensibilizar a los funcionarios en el tema del riesgo institucional, de incurrir en la reiteración de observaciones por parte de los entes de control internos o externos, con campañas de la cultura de autogestión individual.

Avances

El 90% de los participantes tiene conocimiento del objetivo que se pretende al formular una acción de mejora, sin embargo debe propenderse por incrementar su relevancia frente a las actividades ejecutadas susceptibles de mejora.

Estado General del Sistema de Control Interno

Como resultado de la Evaluación del Sistema de Control Interno, se obtuvo una calificación con criterio "Adecuado", mantiene el concepto, la calificación de la evaluación anterior fue 4.0 teniendo en cuenta que todos los elementos del Sistema de Control Interno MECI, y la presente evaluación es de 4.13.

Recomendaciones

1. Implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de las debilidades presentadas en los subsistemas de Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación, de acuerdo a las competencias de cada uno de los procesos y/o subprocesos.
2. Las regionales de Pacífico y Suroccidente, deben formular acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de las debilidades presentadas en la evaluación del Sistema de Control Interno en los Subsistemas de Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación, para la mejora continua del Sistema.
3. El Grupo de Talento Humano debe implementar acciones de mejora, para socializar la Resolución que crea el Comité de Convivencia Laboral, reforzar con capacitación las funciones que cumple éste Comité y las funciones del representante de los empleados, así como el procedimiento interno que se debe seguir en la solución de conflictos internos de personal.
4. Efectuar seguimiento a las acciones de mejora implementadas y verificar la eficacia y efectividad de las mismas.
5. En cuanto al sistema de Gestión de la Calidad, se debe continuar con el fortalecimiento del sistema a través de la realización de auditorías e implementación de acciones de mejora.

ORIGINAL FIRMADO

Con. Púb. MARTHA CECILIA POLANIA IPUZ
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Carmen Pulido
Asesor del Sector Defensa