

INFORME EJECUTIVO ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – VIGENCIA 2012

A continuación se presenta el Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno – vigencia 2012, con base en los resultados obtenidos de la Encuesta MECI diligenciada a través del aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, tanto en la encuesta de autoevaluación diligenciada por la Representante de la Dirección en conjunto con los líderes de los procesos como en la encuesta de evaluación independiente respondida por la Oficina Asesora de Control Interno.

Subsistema de Control Estratégico



AVANCES

La implementación del Subsistema de Control Estratégico se refleja en el desarrollo que presenta cada uno de sus elementos de control, a continuación se relacionan en forma breve los avances y retrocesos que presentan cada uno de ellos.

Acuerdos Compromisos y protocolos éticos

Durante la vigencia 2012 se refuerza el Modelo de Gestión Ética de la Corporación, teniendo en cuenta que la actual legislación así lo prevé, es así como se firman acuerdos de gestión con los funcionarios de la alta dirección haciendo un seguimiento de ellos por parte del Director General, lo cual ha permitido la toma de decisiones al interior de la entidad, la implementación de los componentes las políticas nacionales de Gobierno en línea, antitramites, transparencia y anticorrupción han facilitado la cimentación de protocolos éticos.

Políticas Para el Desarrollo del Talento Humano

Dentro de este se pudo evidenciar durante la vigencia la adopción de los planes de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades institucionales tendientes a potenciar las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos; igualmente existe una retroalimentación entre los responsables de los procesos en asuntos relacionados la inducción, reinducción y entrenamiento para el personal vinculado; el proceso de selección y vinculación del personal se lleva a cabo de acuerdo con los requerimientos legales y previa verificación de los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales;

Mediante acuerdo 11 del 24 de mayo de 2012, expedido por el Consejo Directivo, se estableció el proceso para la elección del Director General para el periodo institucional de lo que resta del año 2012 y hasta el 31 de Diciembre de 2015, la Corporación CDA

se suscribieron los acuerdos de gestión entre los Subdirectores y el Director General, los compromisos laborales debidamente concertados con los empleados en carrera administrativa en el marco de la evaluación del desempeño laboral, desarrollo de actividades de bienestar social laboral tales como pausas activas y tardes recreativas, Celebración de cumpleaños, celebración navideña, con todo el personal de la entidad.

Estilo de Dirección

Mediante el aseguramiento de recursos, expedición de políticas y directrices claras a los líderes de los procesos y demás funcionarios se ha manifestado el compromiso de la Alta Dirección en la realización y ejecución de acciones tendientes al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la sostenibilidad del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma NTCGP 1000: 2009,

La formulación, ejecución y seguimiento de los planes de acción ha permitido el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La implementación del modelo de operación por procesos que se refleja en el mapa de procesos y que se viene aplicando en la Corporación CDA, muestra las diferentes interrelaciones y cadenas de valor que permiten el desarrollo y alcance de la misión, visión institucional, a través de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la entidad, que fueron debidamente actualizados en busca de la mejora continua del sistema.

Se han identificado los riesgos potenciales de los procesos, los cuales han sido analizados y valorados, formulando de esta manera los mapas de riesgos por procesos en los que se establecen controles y las acciones preventivas para evitar, reducir o mitigar su ocurrencia; se adoptaron las políticas para la administración de los riesgos y de igual manera, la Corporación cuenta con el manual de identificación y prevención de los riesgos.

Si bien es cierto la corporación en desarrollo del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, mediante Resolución interna 129 del 30 de abril de 2012 adopta el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, este debe adaptarse a lo dispuesto en la metodología desarrollada por el Gobierno nacional denominada "Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano" conforme a lo ordenado por el Decreto 2641 de 2012.

DIFICULTADES

Durante el primer semestre el normal actuar de la Corporación se vio trastornado por el pronunciamiento jurisprudencial, en cuanto su dirección como funcionamiento, así como la disminución del presupuesto con relación a sus ingresos, por efecto de la ola invernal situaciones que originaron el retraso en algunos procesos del Subsistema de Control Estratégico

No obstante lo anterior y debido a la reelección del Director General se logra retomar sin mayor traumatismo los esfuerzos en el sostenimiento del sistema



AVANCES

Respecto de las políticas de operación, la Corporación sigue implementándolas mediante actos administrativos, circulares y comunicaciones dirigidas a los usuarios internos y externos de la entidad.

Los procedimientos se encuentran documentados y en ellos se han establecido las actividades secuenciales y los puntos de control, así como los registros utilizados en las operaciones; los controles además de encontrarse en los procedimientos, también se han formulado en los mapas de riesgos para evitar o reducir la ocurrencia de los mismos.

La Corporación CDA viene implementando una herramienta que le ha permitido formular y hacer seguimiento a los indicadores, los cuales se revisan y evalúan periódicamente a través de las metas propuestas en los planes de acción de cada proceso.

La Corporación, efectúa la recepción y trámite de peticiones, quejas y reclamos de los usuarios, quienes pueden acceder a este servicio en las Direcciones Seccionales de Guainía, Guaviare y Vaupés, a través de nuestra página web y el aplicativo Vital.

La entidad cuenta con un Centro de Archivo y Documentación que además se encarga del procedimiento para la elaboración y control de documentos y registros; aplicación y seguimiento a las Tablas de Retención Documental; y en general, se le hace seguimiento a las políticas para el manejo de la información institucional, donde además se administra la correspondencia de la entidad;

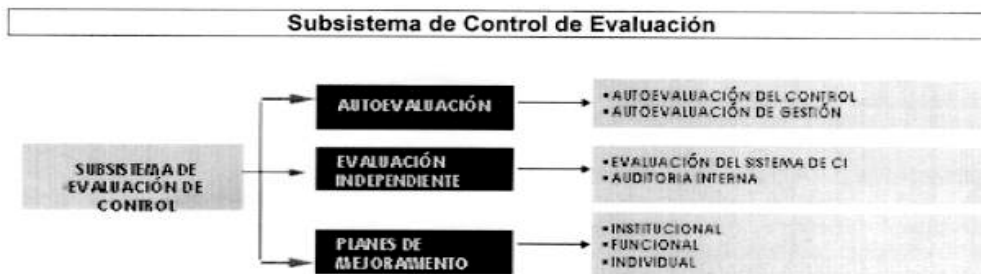
La Corporación CDA cuenta con un software denominado Mi Doc. para la administración de la correspondencia y el programa Pymisis para el manejo de la información financiera, el cual integra la gestión contable con presupuesto, almacén, tesorería, talento humano para la vigencia 2012 se adquirió el software Papiro de Pymisis que cubre el área de contratación agilizando en gran medida los procesos de apoyo institucional.

En cuanto a la comunicación pública, la entidad cuenta con un plan de comunicaciones que establece el flujo de información entre los procesos misionales, estratégicos y de apoyo; además cuenta con la página Web donde encontramos toda la información institucional, incluyendo la información relevante del Sistema de Gestión Integrado – SIGI.

La entidad realizó el proceso de Rendición de Cuentas a la ciudadanía, proceso que se llevó a cabo a través de las audiencias públicas, en el que el señor Director General rindió informe sobre la gestión de la entidad tanto de las áreas misionales como las de apoyo. Así mismo rindió dentro de los términos los informes de contratación, consolidado anual de la Cuenta vigencia 2011, suscripción y avances del plan de mejoramiento, acta al culminar gestión a través del aplicativo SIRECI de la Contraloría General de la República.

DIFICULTADES

Se presenta un flujo de información poco ágil y oportuno, haciendo lenta la gestión en algunos de los procesos de apoyo y por consiguiente, una acción de respuesta de los procesos un poco tardía frente a sus metas propuestas.



AVANCES

En asocio con el Líder de Gestión de Calidad de la Corporación se adelanta la sensibilización a los servidores públicos para el fomento de la cultura del autocontrol y el mejoramiento continuo de los procesos; la Oficina de Control Interno en ejercicio de sus facultades evalúa la gestión de las dependencias y realiza evaluaciones eventuales en aquellas áreas críticas de la entidad.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de las funciones asignadas realiza auditorías internas a las dependencias en forma sistemática, una vez realizadas las visitas se presentan los informes respectivos los cuales incluyen las recomendaciones necesarias para la toma de decisiones por la Alta Dirección.

Dando seguimiento a la implementación de las acciones correctivas y de mejoras formuladas en los planes de mejoramiento como producto de las auditorías internas realizadas a los procesos, en cumplimiento al Programa Anual de Auditorías.

Resultado de las auditorías externas la entidad suscribió los respectivos Planes de Mejoramiento con la Contraloría General de la República, los cuales se han cumplido a través de la implementación y ejecución de las acciones correctivas, que recoge las vigencias 2009 a 2011, con un total de 34 acciones programadas con un avance reportado del 39.71% debiéndose cumplir las acciones restantes durante la presente vigencia.

DIFICULTADES

Las oportunidades de mejoramiento del Subsistema de Control de Evaluación radican en la implementación de acciones para el fortalecimiento de los elementos de autoevaluación del control y autoevaluación de la gestión, conceptos que deben ser claros, y que bien podría decirse se enmarcan dentro del concepto de los fundamentos del MECI como lo son el AUTOCONTROL y la AUTOGESTIÓN

Estado General del Sistema de Control Interno

A continuación se presentan los resultados por subsistemas, componentes y elementos obtenidos en la evaluación del Sistema de Control Interno de la entidad, cuando se respondió las preguntas contenidas en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, tanto en la encuesta de autoevaluación diligenciada por el Representante de la Dirección en conjunto con los líderes de los procesos como en la encuesta de evaluación independiente diligenciada por la Oficina de Control Interno

ENTIDAD : CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y ORIENTE DE LA AMAZONÍA - CDA

PUNTAJE CALIDAD : 94 % Ver Concepto Calidad

PUNTAJE MECI : 100 % Ver Concepto MECI

ELEMENTOS	NCE(%)	COMPONENTES	AVANCE(%)	SUBSISTEMAS	AVANCE(%)
Acuerdos, compromisos o protocolos éticos	100	AMBIENTE DE CONTROL	100	CONTROL ESTRATÉGICO	100
Desarrollo de talento humano	100				
Estilo de Dirección	100				
Planes y programas	100				
Modelo de operación por procesos	100	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	100		
Estructura organizacional	100	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	100		
Contexto estratégico	100				
Identificación de riesgos	100				
Análisis de riesgos	100				
Valoración de riesgos	100	ACTIVIDADES DE CONTROL	100	CONTROL DE GESTIÓN	100
Políticas de administración de riesgos	100				
Políticas de Operación	100				
Procedimientos	100				
Controles	100				
Indicadores	100	INFORMACIÓN	100		
Manual de procedimientos	100				
Información Primaria	100				

Información Secundaria	100				
Sistemas de Información	100				
Comunicación Organizacional	100	COMUNICACIÓN PÚBLICA	100		
Comunicación informativa	100				
Medios de comunicación	100				
Autoevaluación del control	100				
Autoevaluación de gestión	100	AUTOEVALUACIÓN	100		
Evaluación independiente al Sistema de Control Interno	100	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	100	CONTROL DE EVALUACIÓN	100
Auditoría Interna	100				
Planes de Mejoramiento Institucional	100	PLANES DE MEJORAMIENTO	100		
Planes de mejoramiento por Procesos	100				
Plan de Mejoramiento Individual	100				

CONCEPTO MECI CALIDAD

RANGO	CONCEPTO MECI
90% - 100%	De acuerdo a la información suministrada el modelo está en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo
60% - 89%	De acuerdo a la información suministrada el modelo muestra un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos
0% - 59%	De acuerdo a la información suministrada el modelo requiere ser fortalecido

RANGO	CONCEPTO CALIDAD
Menos de 40%	El sistema global de calidad con respecto al modelo NTCGP1000:2009 no se cumple, se cumple en aspectos parciales o tiene una fidelidad muy baja con las actividades realmente realizadas, y deben tomarse medidas correctivas urgentes y globales para implantar un sistema de calidad eficaz.
Entre 40% y 60	El sistema global de calidad se cumple, pero con deficiencias en cuanto a documentación o a la continuidad y sistemática de su cumplimiento, o tiene una fidelidad deficiente con las actividades realmente realizadas. Se deberán solucionar las deficiencias urgentemente, para que el sistema sea eficaz.
Entre 60% y 85%	El sistema global de calidad se cumple, pero con leves deficiencias en cuanto a documentación o a la continuidad y sistemática de su cumplimiento, o respecto a la fidelidad con las actividades realmente realizadas. Se deberán solucionar las deficiencias a corto plazo, para que el sistema no deje de ser eficaz. Su tendencia hacia la Gestión de la Calidad es muy positiva. Se sugiere analizar los puntos sobresalientes y aplicar medidas similares a los temas con más baja puntuación.
Más del 85%	Se gestiona de acuerdo con el modelo NTCGP1000:2009, y son ejemplo para otras entidades del sector.

En términos generales el resultado obtenido en el grado de implementación de avance en la implementación del MECI: conforme a la anterior encuesta DAFP calificación establece que el Modelo Estándar de Control Interno se encuentra en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenibilidad a largo plazo, teniendo en cuenta los rangos de interpretación del DAFP.

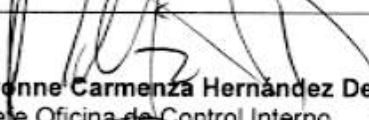


Como resultado de la auditoría realizada por la Contraloría General de la República para la vigencia 2011 liberada en la vigencia 2012, estableció una calificación ponderada al control interno de la entidad de 1,306 puntos concluyendo, colocando a la entidad en un nivel confiable y de bajo riesgo.

En términos generales se dice que el resultado obtenido en el grado de implementación de avance en la implementación del MECI: conforme a la anterior encuesta DAFPP calificación establece que el Modelo Estándar de Control Interno se encuentra en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenibilidad a largo plazo, teniendo en cuenta los rangos de interpretación del DAFPP:

El estado de avance y desarrollo del Sistema de Control Interno de la Corporación CDA, no solo corresponde al diligenciamiento de las encuestas, sino que cuenta con evidencias documentales, soportes, hechos y logros que pueden ser verificados por los usuarios internos y externos de la entidad.

Recomendaciones

Una vez verificados los aspectos relevantes y los aspectos por mejorar para la sostenibilidad del Sistema de Control Interno y la aplicabilidad de sus elementos de Control en la Corporación CDA, se hace necesario continuar trabajando sobre aquellos aspectos que se deben mejorar para lograr un fortalecimiento del MECI en la entidad.

ELABORADO POR:	 Ivonne Carmenza Hernández Delgado Jefe Oficina de Control Interno	FECHA:	27 de febrero de 2013
REVISADO POR:	 Cesar Humberto Meléndez Sáenz Director General	FECHA:	28 de febrero de 2013
APROBADO POR	 Cesar Humberto Meléndez Sáenz Director General	FECHA :	28 de febrero de 2013