

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

<b>Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces</b>	<b>ANDRES ALBERTO CAMPUZANO CASTRO</b>	<b>Periodo Evaluado Diciembre de 2012 A Marzo 2013</b>
		<b>Fecha de Elaboración Marzo 12 de 2013</b>

**SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO**

**AVANCES**

Se entregaron por parte de los líderes de los procesos los informes correspondientes a las actividades ejecutadas durante el primer semestre de 2012, analizándose por parte de la administración entrante el estado de los mismos, con el fin de emprender correcciones inmediatas y buscar oportunidades de mejora.

La Corporación contrato la realización de un análisis de cargas laborales para establecer los tiempos de duración de cada una de las actividades desarrolladas al interior de los procesos y así poder determinar la cantidad de personal requerido por cada dependencia.

Para el primer trimestre del 2013 se presentará al Consejo Directivo una propuesta formal de reestructuración administrativa, tendiente a subsanar la insuficiencia de personal para cumplir de manera efectiva los objetivos de la Entidad.

Como resultado del nuevo estilo de dirección asumido a finales del mes de junio de 2012, por la directora actual, el Sistema Integrado de Gestión es objeto de revisión, por lo cual se trabaja en la articulación que debe existir entre los resultados obtenidos por el sistema y los reportados por el Ente de Control para lograr total correspondencia, eficiencia y oportunidad en los productos de los diferentes procesos que conforman la Corporación.

**DIFICULTADES**

No existe total relación entre el organigrama de la Corporación y el enfoque sistémico del Sistema Integrado de Gestión, descrito en el manual de calidad, lo que ocasiona interpretaciones erróneas.

Los resultados de las evaluaciones de desempeño, no se integran con otros documentos del Sistema Integrado de Gestión (planes de mejoramiento individuales), convirtiéndose en insumos o productos aislados, que no constituyen base para la toma de decisiones.

La planta de personal de la Corporación no es suficiente para la ejecución de sus actividades, lo cual genera falta de oportunidad o lentitud en algunas tareas institucionales

La supervisión de contratos, por parte del personal de la Corporación, ocasiona alta carga laboral, ya que, al ser la planta insuficiente, la actividad de supervisión se acumula, ocasionando deficiencias en el seguimiento contractual que realizan los supervisores.

La interacción entre los procesos, requiere fortalecimiento para lograr efectividad en la consecución de objetivos institucionales notorios.

No se ha logrado un completo acople entre el Modelo Estándar de Control Interno y el Sistema Integrado de Gestión.

La Administración del Riesgo, no obtiene su consolidación como mecanismo de autocontrol que impida la ocurrencia de desviaciones y mejore las actividades que se ejecutan en los diferentes procesos.

## **SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION**

### **AVANCES**

La Corporación elaboro el Plan de Acción 2012-2015, en forma participativa, buscando más articulación tanto territorial como comunitaria, presentando metas prioritarias tendientes a cumplir con los objetivos de la Entidad.

La Directora, en cumplimiento de normatividad interna con respecto al grupo MECI-Calidad, tiene como perspectiva poder contar con un mayor número de personal de planta en la integración de este equipo, con el fin de tener continuidad en el proceso de mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión.

### **DIFICULTADES**

Los resultados de los indicadores, no muestran completamente la realidad de la Entidad, en parte porque lo que se mide no es lo que se requiere.

Se requiere completa comprensión por parte de las personas que hacen parte de los procesos, de que es un control y para que sirve, con el fin de mejorar la ejecución de actividades.

Con la expedición de la Ley 1437 de 2011, el proceso de Servicio al Cliente, no solo va a requerir de un espacio adecuado para la atención del usuario, sino de analizar el estado general del proceso, debido a la importancia y dimensión que le ha dado la Ley.

Es preciso revisarse el tema de la información institucional, ya que el proceso de suministro, consolidación y análisis debe de ser más veraz, oportuno y fluido.

La disponibilidad de los equipos es reducida, de acuerdo al número de personas que los requieren, además se presenta obsolescencia en parte de los existentes.

## **SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION**

### **AVANCES**

Se ejecuta el plan de acción de la Oficina Asesora de Control Interno sin mayores modificaciones, presentando los informes con una periodicidad trimestral al Comité Coordinador de Control Interno, para su análisis y toma de decisiones.

En forma paulatina se ha conseguido que los procesos de la Corporación, comprendan que la Oficina Asesora de Control Interno, hace parte del sistema no es su totalidad, además se ha generado un mayor acompañamiento por parte de esta oficina Asesora.

Se presenta mayor interés en el conocimiento y ejecución del Plan de mejoramiento institucional, por parte de los responsables del mismo en cada proceso.

### **DIFICULTADES**

Se debe mejorar el aspecto relacionado con los indicadores, especialmente en las mediciones de impacto, así mismo fortalecer la identificación y manejo de riesgos.

El levantamiento de acciones correctivas por procesos requiere de un análisis de causa más contundente que permita acciones más efectivas.

La consecución de la cultura de autoevaluación, por parte de todas las personas vinculadas a la Corporación es perentoria para fortalecer tanto el autocontrol, como la mejora de cada proceso.

Las acciones correctivas y preventivas propuestas en el Plan de Mejoramiento Institucional requieren de análisis de causa por parte de la Corporación, aparte del realizado por el ente de control, con el fin de poder eliminar la causa raíz de los mismos.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

El Sistema de Control Interno de la CRQ se mantiene, encontrándose en un nivel adecuado, aunque se presentan dificultades o debilidades especialmente en lo relacionado con la aplicación de Controles, con prácticas de Autocontrol y los sistemas de información en los procesos que conforman la Entidad, es decir, la operatividad de los controles se debe mejorar, al igual que la captura, procesamiento y análisis de información con el fin de evitar las desviaciones del Sistema.

## **RECOMENDACIONES**

Articular la Estructura Organizacional con el enfoque sistémico del Manual de Calidad, para mejor comprensión y aplicación.

Implementar estrategias que permitan total coherencia entre los resultados de las Auditorias Gubernamentales que adelanta la Contraloría General de la Republica y el estado de los Sistemas MECI-Calidad de nuestra Corporación.

Ajustar el Mapa de Riesgos, de acuerdo a la guía actualizada del DAFP, además de integrar las desviaciones o hallazgos que reporta el ente de control, con el fin de poder controlar los riesgos materializados, así mismo identificar, valorar y evaluar el mapa de riesgos anticorrupción para la Corporación.

Definir y documentar los puntos de control aplicados en cada proceso, con el fin de que sean únicos y se relacionen con todos los documentos que lo requieran.

Fortalecer el MECI, por medio de la revisión de los elementos que lo componen con el fin de ajustar o modificar lo existente, de manera que al complementarlo con el Sistema Gestión de la Calidad el resultado sea un Sistema acoplado con productos coherentes.

Mejorar la AUTOEVALUACION que deben realizar todos los líderes de proceso, cuyo fin, tal como lo establece el Modelo Estándar de Control Interno, es verificar permanentemente la efectividad de los controles de los procesos, el cumplimiento de metas y resultados y tomar medidas correctivas necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

**ANDRES ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**

Jefe Oficina Asesora de Control Interno