

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO EN LA CGR
ELABORADO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO EN CUMPLIMIENTO DEL ART.9° DE LA L1474/11
FECHA DE CORTE: NOV.12/13

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

La implementación de las directrices, estrategias y mecanismos acordados por la alta dirección en enero del año en curso, mencionadas en el informe de julio de 2013, en conjunto contribuyen a la adecuada administración de riesgos en aras de la oportunidad y efectividad en el ejercicio del control fiscal. El cumplimiento del Plan Estratégico 2010-2014 se refleja en los logros en la aplicación del procedimiento verbal en el proceso de responsabilidad fiscal, así como en recuperaciones, beneficios del proceso auditor y funciones de advertencia. Además, se cumple según lo previsto el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; y a nov.5/13 el avance del Plan de Gobierno en Línea-GEL es de 84,74% frente a la meta para dic.31/13, logro que equivale a 64,26% respecto a la meta para dic.31/15.

El Mapa de Riesgos de la entidad está en proceso de revisión y actualización.

En relación con gestión del capital humano, se resaltan los siguientes logros que han fortalecido la capacidad instalada y operativa de la entidad:

- Producto de las convocatorias 2011-2012, a la fecha del presente informe se han nombrado 277 funcionarios de carrera administrativa, de los niveles ejecutivo, profesional, técnico y asistencial.
- Para el cumplimiento de la Sentencia C-284-2011 de la Honorable Corte Constitucional, el Consejo Superior de Carrera Administrativa de la CGR viene gestionando lo de su competencia para estructurar las convocatorias para proveer veintiséis (26) cargos del nivel directivo. Así mismo para proveer dos (2) del nivel asesor para los cuales no existe vigente lista de elegibles.
- Para la vigilancia y control fiscales sobre los recursos del Sistema General de Regalías, la entidad distribuyó a nivel nacional los 338 cargos de la panta temporal creada hasta diciembre de 2014 y realizó los respectivos nombramientos.
- Producto de la gestión desarrollada por la administración desde que asumió en septiembre de 2010 y el apoyo del gobierno nacional, en septiembre de 2013 se logró un incremento salarial para los funcionarios de la entidad, retroactivo al mes de marzo de 2013, excluidos los cargos de libre nombramiento y remoción.
- Continúa la capacitación de funcionarios en el país y el exterior para contribuir a mejorar las competencias institucionales para el desarrollo de la misión constitucional de la entidad.
- En octubre de 2013 se realizó el segundo encuentro nacional de PILES (persona identificada como líder ético), con la participación de 53 de ellos de los niveles central y desconcentrado, producto de lo cual se construyó el plan a ejecutar en el año 2014 en lo que respecta **“acuerdos, compromisos y protocolos éticos”**, el cual se espera presentar en noviembre de 2013 a consideración de la alta dirección, previa revisión y ajustes pertinentes por parte del Comité Ético de la entidad.
- La entidad ha cumplido sus compromisos frente al Sistema de Información y Gestión del empleo público-SIGEP que administra el DAFP.
- La entidad culminó las actividades de intervención de su cultura organizacional previstas para el año 2013.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

La aplicación del Sistema Integral de Control de Auditoría-SICA y la Guía de Auditoría ha contribuido en la optimización del proceso auditor con enfoque en los riesgos. Avanza la implementación del sistema electrónico para el manejo de expedientes en los procesos de responsabilidad fiscal-SAE. El Control Fiscal Participativo a Obras de Infraestructura liderado por la Contraloría Delegada para la Participación Ciudadana ha fortalecido la capacidad de control social frente al uso de recursos públicos y por lo tanto incentivando el uso de dicho mecanismo.

Con el fortalecimiento del uso de medios electrónicos (intranet y carteleras digitales) se amplió la cobertura para el acceso a la información institucional por parte de los funcionarios.

Es importante revisar y ajustar estructuralmente el Sistema Integrado de Gestión y Control-SIGC, para adecuarlo a los actuales retos de la CGR.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

El control al avance y cumplimiento del Plan Estratégico 2010-2014 se ejerce a través del Comité Directivo y para el caso del nivel desconcentrado mediante videoconferencias y visitas, entre otros mecanismos que operan en la entidad, los cuales en conjunto han coadyuvado en la mejora del desempeño institucional. El seguimiento al Plan de Acción anual por macroprocesos se surte en los Comités que operan al interior de las diferentes dependencias de los niveles central y desconcentrado.

A partir de las propuestas presentadas por la Oficina de Control Interno-OCI, en septiembre de 2013 el Comité de Coordinación del SCI-CCSCI aprobó su nuevo reglamento de funcionamiento en los niveles central y desconcentrado, y adoptó la política de control interno para la entidad.

El seguimiento, asesoría y/o acompañamiento en tiempo real que la Oficina de Control Interno-OCI ejerce frente a asuntos de importancia estratégica para la CGR coadyuva en la optimización del control preventivo y por lo tanto del desempeño institucional. Lo anterior se cumple sin perjuicio de la realización de las auditorías internas que la OCI ha considerado necesario realizar. En CCSCI la OCI presenta informes ejecutivos sobre su gestión. La atención de denuncias es objeto de permanente seguimiento por parte de la OCI. Así mismo el Plan de Mejoramiento Institucional, el cual contiene las acciones correctivas y preventivas derivadas de las auditorías internas y externas, y de la autoevaluación por parte de los procesos.

En los diferentes comités institucionales en que la OCI participa con voz sin voto, formula a la alta Dirección sus recomendaciones en materia de control interno y gestión institucional. Durante la ejecución de sus actuaciones de seguimiento, acompañamiento y asesoría en tiempo real, la OCI brinda sus sugerencias a los funcionarios de los diferentes dependencias objeto de las mismas.

La CGR en general y la OCI en particular presentaron a las instancias competentes los informes a su cargo.

CONCLUSIONES

Continúa la consolidación y apropiación institucional del nuevo modelo del control fiscal, el cual se espera mejorar a partir del año 2014. En términos generales, el Sistema de Control Interno funciona adecuadamente; no obstante, existen oportunidades de mejora, en especial en administración de riesgos, gestión documental (en especial la aplicación del Sigedoc), Sistema de Gestión y Control-SIGC y en autoevaluación (en especial del control). Igualmente, en lo que respecta a TICs, para aumentar la eficiencia de los procesos y fortalecer el control interno institucional.

RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Priorizar la adopción de las mejoras estructurales que requiera el Sistema Integrado de Gestión y Control-SIGC, en armonía con la revisión y depuración integral de la reglamentación interna de la entidad.

Fortalecer la Administración de Riesgos. Se sugiere diferenciar riesgos operativos de los procesos vs riesgos estratégicos.

Adoptar cuanto antes estrategias y acciones de vigilancia y control fiscal específicas frente a los riesgos de inadecuado manejo y/o desviación de recursos públicos propios de época preelectoral de Congreso y Presidente de la República.

Incorporar y adoptar cuanto antes en el aplicativo SIREF lo relativo a procedimiento verbal.

Continuar y fortalecer las acciones de intervención de la cultura organizacional para alinearla con los requerimientos del nuevo modelo de control fiscal de la CGR.

Fortalecer los mecanismos de seguimiento, supervisión y control en materia de Gestión Documental, con énfasis en la aplicación del aplicativo SIGEDOC.



JOHN JAIVER JARAMILLO ZAPATA
Director de la Oficina de Control Interno de la CGR

Elaborado por José Neheman Gómez Lozada, Asesor de Gestión de la OCI-CGR