OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PERIODO EVALUADO- MARZO A JUNIO DE 2019

HÉCTOR ALIRIO CARVAJAL CABRERA
Jefe de Control Interno

PITALITO HUILA, JULIO DE 2019

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PERIODO EVALUADO- MARZO A JUNIO DE 2019

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a lo dispuesto en al artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presentamos a continuación el informe pormenorizado del estado del sistema de Control Interno de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Pitalito, para el cuatrimestre comprendido de marzo a junio de 2019. La presentación de este informe se hace en coherencia con las nuevas reglas e instrumentos definidos concretamente en la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG., y la nueva estructura del MECI., fundamentada en los cinco componentes que a continuación se señalan:

- Ambiente de Control
- Evaluación del riesgo
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Actividades de Monitoreo

De acuerdo a lo anteriormente expuesto y tomando como base los componentes del Sistema de Control Interno antes citados, procedemos a resumir los avances que registra la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito durante el cuatrimestre objeto del presente informe así:

1. AMBIENTE DE CONTROL

El desarrollo de este componente está relacionado con las directrices y condiciones mínimas que debe generar la alta dirección de la entidad con el fin de garantizar la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno y está ligado a las Políticas de Gestión enmarcadas dentro de las Dimensiones de Direccionamiento Estratégico, Talento Humano y Gestión con Valores para Resultados.

En consecuencia, asumimos que un asunto esencial para propiciar el Ambiente de Control, es promover la Política de Integridad, es así que para el cuatrimestre evaluado se hizo evidente el compromiso con los valores éticos, mediante la realización de un ejercicio participativo de apropiación de los valores del servicio público contenidos en el Código de Integridad.

De igual manera con la intención de brindar más espacios que vinculen al personal para conocer de una manera más amplia, el entorno y el propósito, de la entidad, la planeación estratégica, el

acto administrativo de creación de la entidad, su naturaleza jurídica y los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigente, así como el marco normativo emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad aplicable a los procesos que desarrolla la entidad, se efectuó un ejercicio que permitiera la apropiación de los servidores en lo referente a la Misión, Visión y principios de la entidad, mediante una actividad y un taller denominado yo soy empitalito realizado los días 3,4 y 5 de abril y en mayo 27 y 31, en los que se planteó una premiación y reconocimiento para los compañeros y dependencias más aplicadas y con mayor conocimiento sobre la imagen institucional.

Se efectuó Comité Institucional de Gestión y Desempeño, (Acta 06 de marzo 20 de 2019), cuyo objetivo central fue efectuar un análisis a los temas concernientes a la planeación y gestión institucional, en el que se tocaron temas relacionados con el avance en los objetivos y compromisos plasmados en el Plan de Acción Institucional y Planes Institucionales enmarcados en el Decreto Nacional 612 de 2018.

Asimismo, se efectuó la revisión al formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión que se diligenció en el mes de febrero y se reportó al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el objeto de reflexionar sobre las fortalezas y debilidades, de tal manera que se pueda continuar con la mejora continua en los diferentes procesos enmarcados dentro de las 7 Dimensiones y las 17 Píticas de MIPG.

Se enfatizó en la adopción de la de la Política de Gestión del Riesgo y la importancia de contribuir al avance e implementación y fortalecimiento de controles al interior de las dependencias, para lo cual se exhortó a la Dirección de Planeación a que iniciará un seguimiento al Plan de Acción Institucional y demás Planes institucionales y presente los resultados del avance.

Es evidente que una adecuada gestión del Talento Humano, en la entidad fortalece el ambiente de control y permite el logro de los objetivos y resultados institucionales. Es así que, en el periodo evaluado, se observó el compromiso de las directivas para incentivar, a través de las siguientes acciones:

Con el objetivo de crear en los servidores una cultura de bienestar, que ayude a la disminución del estrés, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables para el equilibrio de vida, en el periodo marzo a junio de 2019, se realizaron pausas activas y actividad física por medio de varias tardes de aeróbicos con el apoyo de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar.

La entidad ha desarrollado otras actividades que propenden por el fortalecimiento de las condiciones del ambiente laboral, generando espacios de bienestar entre los servidores, para lo cual se ha venido exaltando al funcionario del mes, en los que fueron involucrados más de 30 funcionarios y contratistas, se compartió desayunos de integración y se efectuó otras celebraciones como el día de la Secretaria, día de la Mujer, día del Hombre. Se celebró en el mes de junio de 2019, el “Día Nacional del Servidor Público” con un evento taller motivacional y almuerzo, al cual asistieron todos los Servidores Públicos, así como la actividad del san pedro interno el día 15 de junio. Estas actividades han permitido mejorar la calidad de vida laboral delos servidores de la entidad y varias actividades con ocasión del cumpleaños No. 30 de Empitalito.

En cuanto al Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos, la Dirección de Planeación como dependencia encargada del tema, ha emprendido acciones para registrar los tramites, sin embargo, el avance no ha sido lo suficientemente ágil.

Es importante mencionar que el desarrollo de procesos y actividades para el cumplimiento de objetivos institucionales, durante el presente periodo igual que los anteriores ha contado con el compromiso de la Gerencia, así como el de los líderes de los diferentes procesos, quienes gradualmente se han venido apropiando de los contenidos que plantea el nuevo Sistema de Gestión.

2. EVALUACIÓN DEL RIESGO

En este componente se desarrollan los procesos que, de manera dinámica y participativa le permiten a la entidad identificar, evaluar y gestionar los eventos, internos y externos que puedan llegar a afectar e impedir el logro de los objetivos institucionales.

La entidad cuenta con la Política Institucional de Gestión del Riesgo, adoptada mediante la resolución No. 370 de diciembre de 2018, como una herramienta para que los líderes de proceso puedan Identificar riesgos en los proyectos o programas a su cargo, es así que, dada la adopción de la metodología de Riesgos, se ha programado mesas de trabajo para desarrollar en el mes de julio con todos los responsables de procesos para lograr la efectividad de los controles.

Para evaluar la gestión de los riesgos de corrupción y el avance en los demás componentes, la Oficina de Control Interno realizó el primer seguimiento a la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019, con corte a 30 de abril y generó el respectivo informe que fue publicado en la página web de la entidad, observando un bajo nivel de cumplimiento de las actividades programadas en los diferentes componentes, toda vez que tanto los riegos como las actividades y metas a cumplir no fueron bien definidas, por lo que se recomendó la revisión y ajuste a Plan.

Durante el periodo evaluado se realizó la programación para las jornadas de capacitación y sensibilización sobre la gestión del riesgo y el seguimiento a los controles que puedan colocar en dificultad el cumplimiento de los objetivos institucionales y poder ejercer un efectivo control y monitoreo de los riesgos que permitan determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, sus consecuencias e impactos.

3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Este componente está orientado a la realización de las acciones que obedecen al desarrollo de las directrices impartidas por la dirección, que se concretan regularmente a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al logro de los objetivos institucionales propuestos.

Teniendo en cuenta el “Esquema de Líneas de Defensa”, plasmado en la Séptima Dimensión de MIPG, la Alta Dirección como “Línea Estratégica” que le corresponde evaluar los controles, en conjunto con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, mediante acta de comité No.02 de junio 06 de 2019, aprobó el Código de Ética del Auditor Interno y el Estatuto de Auditoría

Interna con el propósito de dar cumplimiento a la Guía de Auditoría Interna, a las normas internacionales para el ejercicio de la misma y garantizar un ambiente de control que permita refrendar la gestión del riesgo en la entidad.

Atendiendo las sugerencias efectuadas y con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno, la dirección de Planeación diseñó la Estrategia de Rendición de Cuentas de la entidad, revisó y modificó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Se efectuó por parte de la Oficina de Control Interno, el primer informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", corte a 30 de abril de 2019, el cual fue publicado en la página web institucional y se efectuaron las respectivas sugerencias, entre ellas la necesidad de ajustar el Plan al nuevo formado establecido y que facilite el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En Comité Institucional de Gestión y Desempeño de junio 12 de 2019, mediante acta No. 08 se socializó y aprobó la estrategia de Rendición de Cuentas y el ajuste al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. De igual forma fueron socializados por parte de la Oficina de Control Interno los resultados de desempeño Institucional, en lo referente a MECI, que obedecen a la evaluación reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública a través del FURAG., en el mes de febrero, los cuales fueron publicados por el DAFP en el mes de mayo de 2019, con una calificación dentro del grupo par, del 55,5 de 89 puntos que fue el puntaje máximo obtenido.

4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El presente componente tiene que ver con que la información puede ser utilizada para conocer el avance de la gestión en la entidad, así como el estado y efectividad de los controles, entre tanto la comunicación permite que los servidores comprendan sus roles, responsabilidades y como medio para rendición de cuentas. Para este componente converge la aplicación de las políticas de Gestión Documental y Transparencia y Acceso a la Información Pública, enmarcadas en la quinta Dimensión denominada Información y Comunicación, en el cual se evidenció lo siguiente:

Uno de los aspectos fundamentales para la entidad es obtener y generar información relevante, teniendo en cuenta que la comunicación interna responde a la necesidad de difundir y transmitir información institucional al interior de la entidad, así como contar con Servidores Públicos informados de manera clara y oportuna sobre los objetivos, estrategias, planes, programas y la gestión en la entidad, observación que ha sido efectuada desde la Oficina de Control Interno, en el entendidito que la entidad no cuenta con una Política de Información y Comunicación actualizada. en tal sentido durante el cuatrimestre marzo a junio, con el apoyo de personal adscrito a la Dirección de Planeación, encargado de las comunicaciones, se diseñó y presentó un documento borrador para la actualización de la Pítica que permita gestionar las comunicaciones tanto internas como externas, mediante la definición de lineamientos, que permitan informar de manera clara y oportuna a los grupos de valor.

En lo referente a atención de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias; la entidad realiza un control a través del aplicativo ORFEO el cual genera alertas que contribuyen a la atención

oportuna de las peticiones. De acuerdo al informe generado por la Oficina de atención al Ciudadano durante el periodo evaluado con base en el ORFEO, se observó que varias peticiones fueron resueltas de manera extemporánea, por lo que se infiere que no se está dando cabal cumplimiento los requerimientos en los términos previstos por la ley, lo cual podría dar lugar a procesos disciplinarios.

5. ACTIVIDADES DE MONITOREO

Este componente está relacionado con las evaluaciones periódicas (autoevaluación y auditorias) que conducen entre otros aspectos a valorar la efectividad del Sistema de Control Interno, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos. Verifica que las acciones de mejora se realicen por parte de los responsables en el tiempo programado. tienen que ver con el seguimiento oportuno al estado de la gestión del riesgo y los controles, la cual se puede realizar por medio de la autoevaluación y la evaluación independiente.

De conformidad con el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos - Vigencia 2019, para el periodo evaluado, la Oficina de Control Interno efectuó Auditoría al proceso de Atención al Ciudadano y seguimiento a la Implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Se Elaboró y presentó Seguimientos e Informes de Ley cuya información detallada, recomendaciones y conclusiones de cada uno de los mismos, se encuentra publicada en la Página web Institucional, y se pueden consultar en la sección publicaciones.

Se desarrolló por parte de esta oficina el seguimiento oportuno a los Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría Departamental del Huila, observándose que al terminar la vigencia 2018, todos los hallazgos ahí formulados han sido mitigados, en tal sentido para el periodo enero a junio de 2019, la entidad no tiene planes de mejoramiento en ejecución por lo cual se procedió a reportar la certificación de cierre.

Desde esta oficina se han efectuado permanentemente recomendaciones para fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de los diferentes informes de auditoría, participación en comités y reuniones administrativas, reportes de ley, seguimientos a planes de mejoramiento y asesorías personalizadas.

La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a los riesgos de corrupción determinados en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, con corte a 30 de abril, generando el informe correspondiente, los cuales fueron diseñados y publicados oportunamente, observándose algunas debilidades en cuanto a su diseño y efectividad, toda vez que en su definición algunos no cumplen con las características de este tipo según lo establecido en la Guía de Gestión de Riesgos del DAFP.

FORTALEZAS

- La entidad tiene diseñado y adoptado un Sistema Integrado de Gestión, en el que están plenamente definidos los macroprocesos, procesos y subprocesos, asimismo cuenta con una estructura administrativa renovada, en la que se identifican claramente los niveles de autoridad y responsabilidad para cada una de las tareas a desarrollar, herramientas fundamentales para adelantar una adecuada gestión.

- Para la presente vigencia cuenta con instrumentos de planeación, entre los que se detallan, el Plan de Obras de Inversión Regulado POIR, el Plan de Acción, el Plan Anual de Adquisiciones y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como los Planes Institucionales de que trata el decreto 612 de 2018.

DEBILIDADES

- Se continúa evidenciando algunas falencias en el proceso de la planeación, en particular lo relacionado con la medición de las acciones y objetivos propuestos por la entidad.

- No se tiene establecido un mecanismo para el análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción ni de las sugerencias realizadas por la comunidad en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas para implementar las acciones a que haya lugar.

- La información publicada en la página web no se actualiza con la regularidad requerida.

- Aunque ya se evidenció importantes avances, se identifican dificultades en la cultura del autocontrol y la autoevaluación de cada uno de los procesos que permitan fortalecer las acciones correctivas.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Dentro del proceso de sostenimiento del sistema de Control Interno, se observa que la entidad ha avanzado significativamente en el diseño de acciones de mejora, tras la revisión de los informes y planes de mejoramiento, el análisis a los resultados sobre la gestión y el desempeño institucional que se reportan y evalúan a través del FURAG.

En así que, conforme a lo establecido en Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG., adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, la entidad ha concretado importantes acciones, en procura de fortalecer el Sistema de Control Interno y avanzar en el mejoramiento de los procesos que permitan alcanzar los objetivos de la misma.

RECOMENDACIONES

- Es importante continuar promoviendo y fortaleciendo los conocimientos sobre Administración del Riesgo por parte, tanto del personal directivo, como de funcionarios y colaboradores de la entidad y reforzar la creación de controles teniendo en cuenta la nueva Guía de Administración de Riesgos.

- Se recomienda avanzar en la implementación de la Política de Racionalización de Tramites, para lo cual se debe continuar con la inscripción de los mismos en la plataforma del Sistema Único de Información de Tramites SUIT., del Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme al Decreto Ley 019 y a su Decreto reglamentario 1450 de 2012.

- Socializar y dar cumplimiento a las actividades plasmadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

- Garantizar la participación de todo el personal en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y avanzar en la socialización y apropiación del Código de Integridad. Evaluar los resultados de su implementación, como instrumento fundamental para la armonía del grupo y la mejora del clima laboral.

- Continuar diseñando los mecanismos y herramientas de autocontrol, bajo el esquema de las líneas de defensa, avanzar en la política de riesgos y su implementación por parte de la entidad. Hacer seguimiento para el cumplimiento a las actividades plasmadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

- En el entendido que en el mes de octubre próximo habrá nuevos gobernadores y alcaldes, lo cual propicia el cambio de funcionarios de libre nombramiento y remoción, es pertinente Avanzar desde ya en el alistamiento de la información para consolidar el informe de gestión que permita facilitar el proceso de empalme.

Firmado en Original

HÉCTOR ALIRIO CARVAJAL CABRERA
Jefe de Control Interno