

2013

CÁMARA DE REPRESENTANTES

OFICINA COORDINADORA DEL CONTROL INTERNO

INFORME DE CONTROL INTERNO

Estatuto Anticorrupción
Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011

FEBRERO DE 2012



OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO 01 de Septiembre a 31 de Diciembre de 2012

La Ley 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", establece en su artículo 9° lo siguiente: "El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en La página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad...".

El Modelo Estándar de Control Interno proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.

Por lo anterior, mediante los procesos de evaluación se contribuye al fortalecimiento del control y a mejorar el desempeño institucional de la Entidad.

1. Normatividad

- **Ley 87 de 1993.** Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- **MECI 1000:2005.** Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- **Ley 1474 de 2011.** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, artículo 9°.

2. Objetivos

- Identificar los avances y las dificultades de los subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno establecido en la Entidad al 29 de febrero de 2012.
- Conceptuar acerca del estado general del Sistema de Control Interno de la Entidad, alineado al Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno según la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Identificar recomendaciones acordes a fomentar el mejoramiento continuo en la Entidad.

3. Metodología

Se analizó de cada subsistema su implementación y mantenimiento, así como el impacto de éstos en la Corporación, con el instrumento de verificación preparado por el equipo de trabajo de la Oficina Coordinadora del Control Interno, a partir de los lineamientos conceptuales y metodológicos que en esta materia estableció el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

La verificación se desarrolló en dos etapas, en la primera se hizo búsqueda y revisión documental de los instrumentos preparados por la Corporación en el marco de la implementación del MECI, en éstos se evaluó su pertinencia, legalidad y actualización.

En la segunda, se verificó con los responsables de los diferentes procesos o sus delegados, la coherencia de los de los instrumentos, el nivel de difusión y aplicación, para finalmente establecer su impacto en la capacidad institucional para generar condiciones y mecanismos de control efectivos.

4. ESTADO DEL CONTROL INTERNO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	ANDRÉS FELIPE ÁLVAREZ GRAJALES	Periodo evaluado: III Cuatrimestre de 2012
		Fecha de elaboración: 31/01/2013
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO		
Dificultades		

- **Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos**

La Cámara de Representantes cuenta con Código de Conducta Ética y Código de Buen Gobierno adoptados mediante resoluciones internas en 2005 y 2008 respectivamente de los cuales no se ha adelantado revisiones, ni actualizaciones desde su adopción, ni se evidencia registros de su divulgación efectiva a todos los servidores públicos y partes interesadas de la Corporación.

Se hace imperativo llevar a cabo la revisión, actualización y difusión de los documentos que contienen los valores de la Corporación, así como la elaboración de instrumentos de seguimiento y medición del impacto de su aplicación en la misma.

- **Desarrollo del Talento Humano**

La inducción y reinducción no se brinda en las condiciones que la normatividad vigente exige, con el fin de evitar traumatismos en la gestión al incorporar o trasladar recurso humano facilitando su adaptación a los cambios y necesidades de la organización. La Cámara de Representantes no evidencia registros de actividades de inducción y reinducción recientes, ni con la periodicidad que la norma establece.

La Cámara de Representantes no cuenta con Planes de Capacitación anuales como lo establece la ley. Acorde con la metodología emitida por el DAFP, este documento debe orientarse a la solución de problemas institucionales mediante la conformación de equipos de aprendizaje, lo cual representa un cambio metodológico significativo; las capacitaciones realizadas por la Corporación no responden a una planificación y estudio de necesidades reales.

La Cámara de Representantes no cuenta con Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos anuales como lo determina la ley, las actividades realizadas no responden a una planificación.

En este sentido es prioritario revisar, actualizar, implementar y ejecutar los Programas de Inducción y Reinducción y los Planes de Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos anuales, conforme a la ley y a los lineamientos metodológicos establecidos por el DAFP, así como, la elaboración de los instrumentos de seguimiento, medición y evaluación de su impacto en la gestión institucional.



OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

De igual forma, revisar y ajustar la metodología de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera y en provisionalidad de la Corporación, acorde con los lineamientos establecidos para tal fin, así como la elaboración de instrumentos de seguimiento y evaluación del impacto de los planes de mejora individual derivados de éstas y de la coherencia entre las metas individuales y las metas de las áreas y procesos en que intervienen los servidores públicos.

- **Estilos de Dirección**

La evaluación del estilo de dirección es realizada como parte de medición del clima laboral, por un agente externo, la Corporación no cuenta con instrumentos propios para llevar a cabo esta labor. No se evidencia acciones tomadas como consecuencia de los resultados arrojados por esta medición.

Se requiere elaborar instrumentos de gestión, medición y evaluación del estilo de dirección, que evidencien su impacto en los niveles de transparencia institucional y clima organizacional.

- **Planes y Programas**

El Plan de Acción del Plan Estratégico 2012-2014 Gestión de Cara al Ciudadano, fue presentado hasta el final de la vigencia 2012, para revisión, consideración, discusión y aprobación. Sin embargo, se convocó a una reunión para discutir y aprobar el plan de acción del año 2013, la que se surtió con todos los responsables de los procesos. No se cuenta con una metodología institucional que permita adelantar el proceso de manera estandarizada y regular, de allí que se presenten rezagos y sobre tiempos en este tipo de actividades.

Por otra parte, la Corporación debe elaborar instrumentos metodológicos que permitan la planeación, seguimiento, medición, evaluación y toma de medidas correctivas a nivel estratégico (mediano y largo plazo) y operativo (corto plazo) de la gestión institucional. Así como revisar y actualizar a intervalos planificados el normograma y elaborar los instrumentos de seguimiento y control a su aplicación en cada proceso de la Corporación.

- **Modelo de Operación por procesos**

El modelo de operación por procesos se estableció en 2008, a la fecha no se evidencia su revisión, actualización y difusión.

Con relación a este elemento, se precisa revisar y actualizar el modelo de operación por procesos, elaborar y difundir los instrumentos metodológicos para la revisión a intervalos programados del mismo, de los instrumentos de seguimiento, medición y análisis (indicadores) y de los mecanismos mediante los cuales se incorporan las necesidades y expectativas de las partes interesadas en el proceso de la planeación institucional e implementación de estrategias para su comprensión y aplicación, acorde con las funciones de los cargos y niveles de autoridad de éstos.

- **Administración del Riesgo**

El mapa de riesgos de la entidad y su metodología no se encuentran actualizados, acorde con los cambios del contexto institucional ni con las recientes orientaciones metodológicas del DAFP en la materia.

La Corporación requiere revisar y actualizar los instrumentos para la adecuada identificación, manejo y control de los riesgos, acorde con el modelo de operación por procesos. Así mismo, debe adecuar los instrumentos de gestión del riesgo orientados al impacto, en cuanto a la mitigación de hallazgos de los entes de control y el fortalecimiento de la cultura del control en la entidad.

OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

Avances

- En Talento Humano se realizaron capacitaciones a funcionarios de todos los niveles, además de actividades de salud ocupacional y bienestar laboral.
- Se convocó a una reunión para discutir y aprobar el plan de acción del año 2013, la que se surtió con todos los responsables de los procesos.
- La Corporación ha avanzado en la implementación del MECI, siendo necesario su actualización, mantenimiento y armonización con otros sistemas de obligatoria aplicación, como el de gestión de calidad, gestión ambiental y gestión documental.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

Dificultades

- **Actividades de Control. Políticas de Operación, Procedimientos, Controles, Indicadores y Manual de Operación**

A nivel de documentación, la Corporación cuenta con más de 100 procedimientos adoptados y vigentes desde 2008, de los cuales no se ha hecho revisión y actualización efectiva que contribuya a su racionalización y al mejoramiento de la gestión y el control.

No se cuenta con revisiones y actualizaciones de los indicadores de gestión definidos desde 2008, pese a que se han surtido cambios a nivel de planes y programas de la Corporación como consecuencia de los relevos que con regularidad se surten en la Mesa Directiva. Los indicadores vigentes son de tipo operativo asociados a los procesos y procedimientos.

Es necesario que la Corporación revise, actualice, armonice, racionalice y divulgue las políticas de operación, los procedimientos documentados y los instrumentos para el seguimiento y control de su aplicación, así como definir los controles que permitan prevenir la materialización de riesgos y reducir su impacto.

También se debe revisar, racionalizar y divulgar los indicadores de gestión de tipo estratégico, táctico y operativo y demás instrumentos que permiten hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación de los resultados de gestión a nivel individual, por procesos, por áreas e institucional. También debe revisar, actualizar, armonizar y mantener el Manual de Operación, acorde con los diferentes sistemas de gestión y control de obligatorio cumplimiento de la Corporación.

- **Información. Información primaria, Información secundaria y Sistemas de Información**

No se evidenciaron registros de la revisión y actualización anual de las tablas de retención de la entidad, ni del seguimiento a su aplicación.

Con el fin de asegurar la adecuada operación de este control, es necesario establecer, divulgar y mantener actualizados los instrumentos que permitan identificar las fuentes de información, capturar, recopilar, procesar, analizar y priorizar necesidades y expectativas de la ciudadanía y las partes interesadas, para una debida prestación de los servicios. Así también, se requiere elaborar, divulgar y mantener instrumentos de gestión que aseguren la aplicación de la normatividad vigente en materia anti trámites, gestión documental y de acceso seguro, confiable, veraz y oportuno a la información producida o recibida por la Cámara.

- **Comunicación Pública. Comunicación Organizacional, Comunicación Informativa y Medios de Comunicación**

La Corporación no cuenta con plan de comunicaciones, ni realiza evaluación de la efectividad de los medios de comunicación utilizados.

OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

Se hace necesario establecer, divulgar y mantener instrumentos que permitan la planeación, seguimiento, evaluación y mejora de los flujos de información descendente, ascendente y transversal en la Entidad y de ésta hacia la ciudadanía y partes interesadas, así como la evaluación de la efectividad de los canales de comunicación utilizados para tal fin.

Avances

- Actualmente se adelantan actividades para la actualización de los procedimientos incorporados en el Manual de Procesos y Procedimientos; no obstante aún no se ha surtido completamente el trámite interno necesario para su adopción y puesta en operación.
- Se cuenta con diversidad de medios de comunicación, a través de los cuales se lleva a cabo la divulgación de la información institucional; sin embargo, la Corporación adolece de un Plan de Comunicación y Plan de Medios, que permitan la priorización y evaluación de la gestión y los resultados de la misma.
- Los sistemas internos de información requieren la revisión y depuración de la información en ellos registrada, para mejorar la calidad, veracidad y confiabilidad de la misma, tal como lo ha manifestado la Contraloría General de la República en los informes que ha remitido a la Corporación.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Dificultades

- **Autoevaluación. Autoevaluación del Control y de la Gestión**

La Corporación no cuenta con mecanismos de verificación y evaluación por parte de los líderes de cada proceso, que les permita determinar la efectividad del Sistema de Control Interno. De igual forma los indicadores de gestión como mecanismos de verificación y evaluación por parte de los líderes de proceso para determinar el cumplimiento de la gestión institucional, se encuentran en proceso de aprobación como parte integral del plan de acción institucional.

La entidad requiere elaborar, implementar y mantener mecanismos de verificación y evaluación de la efectividad del Sistema de Control Interno y del cumplimiento de la gestión institucional por parte de los líderes de los diferentes procesos, con el fin de fortalecer el funcionamiento del mismo y el cumplimiento de las metas, además se debe continuar con el fomento del autocontrol a todos los funcionarios de la entidad.

- **Evaluación Independiente. Evaluación del Sistema de Control Interno y Auditoría Interna**

Se requiere de un mayor apoyo y compromiso por parte de algunos líderes, puesto que, a pesar de las comunicaciones enviadas por esta oficina, los mismos no se dispusieron en espacio y tiempo, para la aplicación de los instrumentos diseñados por la Coordinación del Control Interno.

En desarrollo de la Evaluación Independiente, se encontró las dificultades y avances aquí presentados; siendo parte de este proceso el presente informe para consideración y toma de decisión de la Mesa Directiva, la Alta Dirección y el Comité Coordinador de Control Interno de la Cámara de Representantes.

Respecto al desarrollo del Programa Anual de Auditorías, ésta Coordinación de Control Interno solo encontró un Acta de Comité. Como recomendación a tener en cuenta, debe convocarse en el primer trimestre del año 2013 a sesiones del mencionado comité, donde se deben discutir entre otros, los informes presentados por esta Coordinación, el Plan de Auditorías 2013 y las normas que regulan la conformación y funcionamiento del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno de la Cámara de Representantes.

Esta Coordinación encuentra relevante y pertinente que se estudie y se tomen acciones frente a la siguiente situación encontrada: Toda vez que la conformación del Comité de Coordinación del Sistema

OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO

de Control Interno no contempla al área legislativa, que es el componente misional de la Corporación, desconociendo que en cabeza de aquella está la Alta Dirección, la cual es actor indispensable en el proceso de toma de decisiones en relación con el fortalecimiento de los distintos Sistemas de Control y Gestión que se deben articular para el logro de los objetivos y metas de la Entidad, porque el sistema de control interno no es solamente para los procesos de apoyo, sino también para los misionales y estratégicos de la Corporación.

- **Planes de Mejoramiento. Plan de Mejoramiento Institucional, Plan de Mejoramiento por Proceso y Plan de Mejoramiento Individual**

Como recomendación, la Corporación debe establecer, aprobar y divulgar instrumentos metodológicos de mejoramiento continuo a nivel institucional y por procesos, que aseguren el feneamiento de la cuenta, el mejoramiento de la calificación por parte de organismos de control y mejoras efectivas en los procesos auditados.

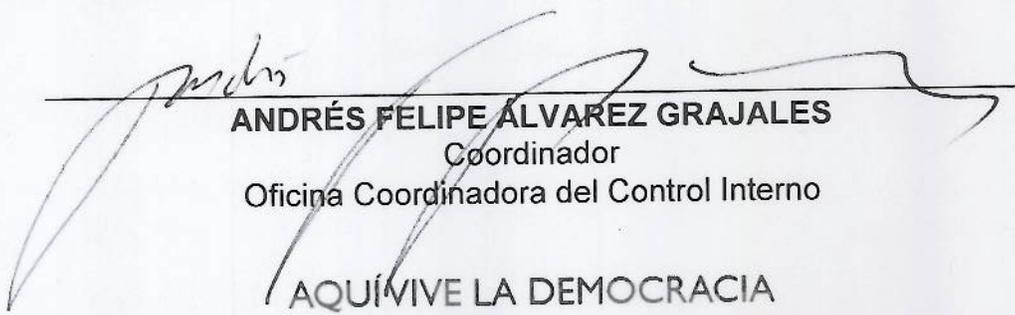
De otro lado, en coherencia con los mecanismos de evaluación de desempeño referidos en el elemento Desarrollo del Talento Humano del Subsistema de Control Estratégico, se hace necesario asegurar la implementación, divulgación, aplicación, seguimiento y evaluación de instrumentos metodológicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño individual, de manera efectiva, a partir de la evaluación objetiva del rendimiento laboral, las habilidades, competencias y conocimientos que los servidores públicos poseen, frente a la asignación de funciones.

Avances

- Se realizaron en el año 2012, las Auditorías Internas, de las cuales se presentaron a las instancias competentes los informes de auditoría con sus respectivos hallazgos y recomendaciones.
- La Corporación ha establecido un plan de mejoramiento a los hallazgos formulados por la Contraloría General de la República, que es verificado por la Oficina de Control Interno.

RECOMENDACIONES

- Establecer un plan de trabajo para la implementación, mantenimiento y fortalecimiento del conjunto de herramientas, instrumentos y mecanismos de control que hacen parte integral del sistema de control interno, en atención a las debilidades arriba identificadas en cada subsistema, así como de aquellas que por sus características y naturaleza son compatibles y complementarias con este y además, podrían ser críticos para la operatividad y armonización con otros sistemas de obligatorio cumplimiento.
- Formular una estrategia de intervención en la cultura organizacional de la Corporación, que permita construir un ambiente propicio al control por parte de la alta dirección y de sus servidores públicos.
- Realizar acciones intensivas de capacitación, que permitan a todos los servidores públicos de la Cámara de Representantes, desarrollar competencias, habilidades y conocimientos en la ejecución de las funciones y actividades, con fundamento en la misión institucional y los mecanismos de control necesarios para su adecuado desempeño.
- Adoptar una política y metodología para el manejo de los riesgos y evaluar los resultados de éstas, como mecanismo de consolidación de la cultura del autocontrol y autoevaluación para la adecuada operación de los sistemas.



ANDRÉS FELIPE ÁLVAREZ GRAJALES
Coordinador
Oficina Coordinadora del Control Interno