

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO MINISTERIO DE CULTURA - LEY 1474 DE 2011

José Ignacio Argote López –
Jefe (E) Oficina de Control
Interno



Ministerio de Cultura
República de Colombia

Periodo Evaluado 12 de julio de
2011- 12 de noviembre de 2011

Fecha de elaboración 26 de
diciembre de 2011

INTRODUCCIÓN

En el marco del cumplimiento de la Ley 1599 de 2005 respecto a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Ministerio de Cultura logró la implementación de los tres subsistemas con sus respectivos componentes y elementos. La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de Evaluación y Seguimiento y atendiendo las directrices contenidas en la Ley 1474 de 2011, por la cual se adopta el Estatuto Anticorrupción, presenta en este informe de evaluación las dificultades y avances de cada elemento de control durante el cuatrimestre comprendido entre julio y noviembre de 2011.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE ESTRATÉGICO

DIFICULTADES

ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS.

El código de ética, construido participativamente con los funcionarios y contratistas del Ministerio de Cultura fue adoptado y en el presente años se han realizado acciones de socialización a través de la reinducción y la capacitación de la oficina de Planeación, sin embargo se requiere adelantar mecanismos más efectivos para la comprensión e interiorización de los principios y valores allí contenidos.

El Comité de Ética, conformado mediante Resolución como instancia orientadora y dinamizadora de la Gestión Ética, no ha sido convocado para este periodo.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.

Los responsables de efectuar las evaluaciones de desempeño (jefes y funcionarios) no dan estricto cumplimiento a las directrices establecidas respecto a la evaluación parcial de los acuerdos de compromisos laborales y comportamentales suscritos de los funcionarios.

CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCIÓN FAVORABLE A LA CALIDAD, CONTROL Y TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA.

No se ha documentado la caracterización del estilo de dirección para la actual administración.

PLANES Y PROGRAMAS

Los cambios que sobrevivieron con la planeación estratégica 2010-2014, no han sido divulgados a todos los niveles de la entidad por parte de la alta dirección.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

La Planta de Personal existente es insuficiente para todas las funciones que debe asumir el Ministerio, lo que demanda la necesidad de realizar la contratación de personal de apoyo a la gestión.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

Los representantes del equipo operativo MECI no ha apropiado su rol para dinamizar la administración de los riesgos en los procesos a los que pertenecen.

AVANCES

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La entidad ha adelantado su Plan de Capacitación de manera adecuada, abordando los tres ejes temáticos sobre el cual se desarrolla, dando una amplia cobertura a los funcionarios de la entidad.

Respecto al Plan de Incentivos, para esta vigencia se determinó dar una mayor cobertura respecto a la asignación de los mismos, otorgándolos proporcionalmente a los tres mejores funcionarios de cada nivel con base en los resultados de la calificación de desempeño.

El proceso de reinducción se llevó a cabo de forma lúdica y participativa, a través de un programa concurso que se adelantó durante los meses de septiembre, octubre y noviembre.

Las políticas de talento Humano se aplican a los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado, de acuerdo con la resolución que al interior del Ministerio las adopta y las directrices emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ESTILO DE DIRECCIÓN

Se resalta el compromiso que la Alta Dirección en cabeza de su representante, Secretario General, ha dispuesto para promover el cumplimiento de las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad y del Sistema de Control Interno.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

La operación por procesos que soporta la gestión del Ministerio, se encuentra armonizada con el enfoque definido en la planeación estratégica, la misión y visión de la entidad. Los procesos en su interacción e interdependencia garantizan el cumplimiento de los nuevos objetivos estratégicos.

PLANES Y PROGRAMAS

Con la definición de las bases del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Cultura formuló el Plan Estratégico 2010-2014. En desarrollo de las líneas estratégicas, se han ajustado los planes existentes para responder a las demandas y atender al enfoque del Plan Nacional de Desarrollo.

La política de calidad y los objetivos de calidad fueron objeto de análisis en la revisión gerencial y se reformularon para garantizar su coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo y la Planeación Estratégica del Ministerio de Cultura.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

Los jefes de proceso junto con la Oficina de Control Interno efectuaron la revisión de todos los riesgos del mapa, para comprobar la presencia de los mismos y valorar los nuevos riesgos con base en el contexto estratégico definido con la Planeación Estratégica 2010-2014. Asimismo se definieron las acciones preventivas de los planes de manejo para la administración de los riesgos.

Los 11 elementos del Subsistema de Control Estratégico cuentan con los productos documentados, implementados. La administración ha venido realizando diversas actividades para garantizar su mantenimiento, sostenibilidad y madurez.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

DIFICULTADES

REQUISITOS DEL CLIENTE DETERMINADOS

Los procesos misionales del Ministerio, anualmente actualizan la matriz de identificación y tratamiento a productos y/o servicios no conformes. En ella se determinan los responsables y los controles necesarios para evitar la prestación de un servicio o entrega de un producto que no cumpla con las condiciones

esperadas, sin embargo no existe la cultura del registro de los productos no conformes evidenciados en las áreas misionales previos a la presentación de los mismos para la aplicación de acciones preventivas para evitar la entrega de productos no conformes.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Aún no se han divulgado las nuevas directrices respecto a las políticas de comunicación y el plan de medios que contenga el enfoque del nuevo gobierno y de la nueva administración. No se han generado estrategias y acciones para fortalecer los elementos de comunicación organizacional, comunicación informativa y los medios de comunicación internos y externos.

AVANCES

PROCEDIMIENTOS Y MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

Los responsables de los procesos, con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, han revisado los procedimientos y realizado los ajustes correspondientes, de acuerdo con la operación de los mismos y dan cuenta de las actividades necesarias para el desarrollo planear, hacer, verificar y actuar de las caracterizaciones.

INDICADORES

El Ministerio cuenta con Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad y se han definido para algunos procesos indicadores de economía y equidad. Estos son actualizados de acuerdo con la periodicidad de medición y permiten hacer seguimiento y monitorear el desempeño de los procesos respecto al logro de los objetivos.

Se realiza un efectivo seguimiento a los indicadores Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno SIGOB - SISMEG a través de los cuales se mide el cumplimiento de los planes de acción gubernamental.

INFORMACIÓN PRIMARIA

Se viene adelantando la actualización de la Tablas de Retención Documental con los registros que generan las áreas producto del cumplimiento de sus funciones, para aprobación del Comité de Archivos.

INFORMACIÓN SECUNDARIA

El Manual de calidad adoptado por el Ministerio fue actualizado en su integralidad atendiendo al nuevo enfoque de gobierno adoptado en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo y la Planeación Estratégica del Ministerio de Cultura 2010-2014.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

DIFICULTADES

AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

Se requiere efectuar la actualización del instructivo para la autoevaluación de la Gestión -Indicadores- contemplando las nuevas clasificaciones de economía y equidad de los indicadores adoptados por el Ministerio y realizar estrategias de divulgación del mismo para garantizar su efectiva aplicación.

Se requiere la actualización y mayor divulgación de los Lineamientos para emprender acciones preventivas, correctivas o de mejora con ocasión de las Quejas o Reclamos presentados por la ciudadanía, para su efectiva aplicación por parte de los funcionarios y contratistas.

AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL

Se percibió indiferencia por parte de un mínimo porcentaje de funcionarios a la autoevaluación del control, por lo cual se continuará trabajando en el fomento de la cultura del autocontrol.

PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL

Se identifican dificultades en la interiorización del Plan de Mejoramiento Individual de los servidores de carrera, provisionales y de libre nombramiento y remoción, como parte de un sistema de mejora continua institucional.

Los 11 elementos del Subsistema de Control de Gestión cuentan con los productos documentados, implementados. La administración ha venido realizando diversas actividades para garantizar su mantenimiento, sostenibilidad y madurez.

AVANCES

AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL

El Ministerio viene aplicando encuestas para conocer la percepción de los funcionarios y contratistas respecto a la implementación de los elementos de control del Modelo lo cual será un insumo importante para la definición del plan de acción 2012.

En el Rol de Fomento de la Cultura del Control se adelantó sensibilización para el grupo de Planeación, en Representante de la Alta Dirección, Control Interno y los Auditores Internos de Calidad.

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

En este elemento de control se ha verificado la existencia, el nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Además de las actividades de seguimiento, asesoría y evaluación que se han venido desarrollando, como avance se puede enunciar la realización de auditorías conjuntas para determinar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno-MECI-, el seguimiento a las quejas y reclamos reiterativos, por parte de la Oficina de Control Interno.

La evaluación independiente a 10 áreas generó importantes acciones correctivas plasmadas en el Plan de Mejoramiento por Procesos consolidado en la herramienta de ISOLución.

Los 7 elementos del Subsistema de Control de Evaluación cuentan con los productos documentados, implementados. La administración ha venido realizando diversas actividades para garantizar su mantenimiento, sostenibilidad y madurez.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Evaluado el Sistema de Control Interno del Ministerio de Cultura, desde la parte documental referida a la generación de los productos que evidencian la existencia de los elementos de control, encontramos que todos los elementos se encuentran en un 100%.

Desde la perspectiva de aplicación, luego de la verificación de la existencia de los elementos de control se ha obtenido un nivel de cumplimiento del 100% en los Subsistemas de Control Estratégico, Subsistema de Control de Gestión y Subsistema de Evaluación, los cuales están operando de manera articulada para el logro de los objetivos institucionales, sin embargo, bajo el esquema del Mejoramiento Continuo, se requiere continuar adelantando acciones para la aplicación de los elementos de control.

En este orden de ideas, se puede determinar que el Ministerio de Cultura ha venido dando cumplimiento a lo establecido en la ley 87 de 1993 y en sus decretos reglamentarios, logrando, con la implementación del Modelo establecer herramientas de control que apoyan la gestión y la toma de decisiones.

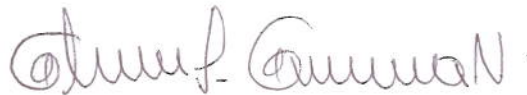
RECOMENDACIONES

El Ministerio de Cultura ha implementado los 29 elementos del MECI, contribuyendo al fortalecimiento

del Sistema de Control Interno lo que ha permitido el mejoramiento continuo de la gestión, sin embargo, es necesario que el equipo MECI con el liderazgo del representante de la Alta Dirección, continúe realizando la permanente actualización, mejoramiento y socialización del modelo, toda vez que aún falta superar algunas dificultades, tal como se han mencionado en este informe y persistir en el compromiso del equipo directivo, el equipo MECI y en general de los funcionarios para lograr superarlas.

Además de las dificultades planteadas para cada subsistema, se recomienda trabajar en:

1. Realizar permanente actualización, mejoramiento y socialización del Modelo Estándar de Control Interno.
2. Mejorar los procesos de evaluación para generar información de calidad y en el momento oportuno, que permitan la adecuada toma de decisiones.
3. Adelantar actividades en el marco de un programa de gestión ética iniciado con el fin de generar apropiación de los principios y valores que deben regular la gestión de la entidad.
4. Continuar con el fortalecimiento del componente Administración del Riesgo como una herramienta para gestionar acciones preventivas para el logro de los objetivos de los procesos y administración de escenarios de riesgo para la gestión.
5. Dinamizar las actividades que el equipo MECI debe adelantar para el mantenimiento y sostenibilidad de los elementos de control adoptados.
6. Capacitar nuevos funcionarios en el Modelo Estándar de Control Interno para que hagan parte del equipo operativo MECI.
7. Incrementar las actividades de capacitación y entrenamiento para el equipo de auditores internos con el objetivo de proporcionar un adecuado sustento al componente de auditoría y fortalecer asimismo el proceso de evaluación de los sistemas.
8. Adelantar actividades que conduzcan a la interiorización de los sistemas de gestión implementados para todo el personal del Ministerio.



GLORIA LUCIA GUEVARA NIEVES
Jefe (E) Oficina de Control Interno