

PRIMER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO- 2016

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la suscrita Asesora de Control Interno del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, presentar el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la entidad, correspondiente al periodo enero a marzo 2016. El informe es el resultado de los seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno durante los primeros tres meses de la vigencia 2016.

I. AVANCES

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

- **Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos**

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, cuenta con un “CÓDIGO DE ÉTICA”, el cual fue aprobado mediante Resolución del 29 de agosto de 2011, en el que se estipulan los valores éticos con los cuales está comprometida toda la organización para alcanzar un alto nivel de confianza pública. Estos valores son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Servicio, Lealtad y Colaboración. Se encuentran publicados en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno (SICME), con el fin de que cada funcionario se apropie de estos valores y haga de estos cánones éticos como una norma de conducta a seguir en sus actividades diarias.

- **Desarrollo Talento Humano**

La administración se encuentra comprometida con el desarrollo del talento humano, lo que ha permitido un avance significativo en la ejecución de los Programas de Bienestar Social, Salud Ocupacional, Plan de Inducción y el Plan Institucional de Capacitación, acorde a las necesidades de los funcionarios.

- **Manual de Funciones y de Competencia Laborales**

El Manual Especifico de Funciones y de Competencia Laborales de los funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se ajusto con la Resolución No. 090 de conformidad con el Decreto No. 1785 de 2014. Adicionalmente con posterioridad se han efectuado dos modificaciones más a través de las Resoluciones números 396 y 447 de 2015.

- **Capacitaciones Programadas/Capacitaciones Realizadas**

La elaboración del Programa Capacitación de la vigencia 2016, se encuentra en proceso.

- **El Programa de Inducción**

Se implementó a partir del 1 de Septiembre de 2015 una cartilla de inducción, se viene aplicando por el área de Talento Humano.

- **El Plan Estratégico del Fondo Bienestar Social de la CGR 2015-2018**

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, diseñó y publicó en la página web de la entidad su Plan Estratégico para el cuatrienio (2015-2018) en el cual se definieron los tres (3) objetivos corporativos y el compromiso con los principios de la Gestión Pública, como la transparencia, integridad y responsabilidad Pública, entre otros.

Gráfica No.1



La construcción del Plan Estratégico 2015-2018 se realizó con la participación de los funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la CGR. En la actualidad se encuentran trabajando en la elaboración de los otros planes: Acción, Anticorrupción y Atención al Ciudadano, el Programa de Bienestar, con el fin de continuar con el mejoramiento de la política de calidad institucional.

El Fondo de Bienestar Social, se encuentra organizado bajo el modelo de procesos y clasificados en procesos estratégicos, procesos misionales, procesos de apoyo, procesos de seguimiento y evaluación. Tiene una estructura organizacional, con distribución de funciones y responsabilidades que le permite desarrollar sus actividades con eficiencia y eficacia. La entidad en sus actividades ofrece planes de crédito, desarrolla programas de salud, educación, recreación, cultura y deporte, administra las cesantías, el colegio de los hijos de los funcionarios y el Centro Médico, en cuya labor está comprometida la satisfacción de las necesidades de bienestar de nuestros clientes.

La comunicación organizacional está orientada a la construcción del sentido de pertenencia y al establecimiento de relaciones del diálogo y colaboración entre los funcionarios. Adicionalmente las comunicaciones tienen un carácter estratégico y está

orientada a la construcción de identidad institucional en el cumplimiento de los servicios de salud, educación, créditos, administración de cesantías, recreación, cultura y deportes a los beneficiarios de la entidad.

2. MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dentro del modulo de control de evaluación y seguimiento, los componentes y elementos buscan el mejoramiento continuo permitiendo valorar en forma permanente la efectividad, eficiencia y eficacia de los procesos; el nivel de ejecución de los Planes, Programas y Proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Organización Pública.

- **Autoevaluación Institucional**

La entidad mediante Resolución número 075 del 28 de marzo de 2008, adoptó el Sistema Integrado de Gestión (Gestión de Calidad y Gestión de Control Interno) combinando las metodologías, instrumentos, requisitos y definiciones establecidos en las normas citadas. Este sistema tiene un enfoque basado en procesos que consiste en identificar y gestionar, de manera eficaz, las numerosas actividades que se desarrollan y que se encuentran relacionadas entre sí, proporcionando una mejor visión y facilidad el cumplimiento y desempeño de los procesos.

El Manual Integrado de Gestión, establece el marco conceptual del Sistema Integrado de Gestión del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, en donde se describen las políticas, los objetivos de calidad, las interrelaciones entre los distintos procesos y se hace referencia a los procedimientos, instructivos y formatos.

La Oficina de Planeación tiene implementado la evaluación de la gestión de las áreas a través de establecer los porcentajes de avance y cumplimiento al cierre de cada vigencia.

- **Auditoría Interna**

La Oficina de Control Interno tiene procedimientos para la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno acorde con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en esta materia. Se cuenta con una visión de mejoramiento continuo, a través de las auditorías que practica la oficina de Control Interno, acorde con la normatividad aplicable y la aprobación del Comité de Coordinación Control Interno del Programa Anual de Auditorías. Como resultado de estas verificaciones, a los procesos y/o dependencias presentan planes de mejoramiento en los cuales se proponen acciones correctivas que dan respuesta a los hallazgos encontrados.

- **Planes de Mejoramiento**

Se realizan seguimientos permanentemente a los planes de mejoramiento suscritos con la Auditoría General de la República y con la Oficina de Control Interno, con el propósito de subsanar las deficiencias en los procesos ejecutados por la entidad.

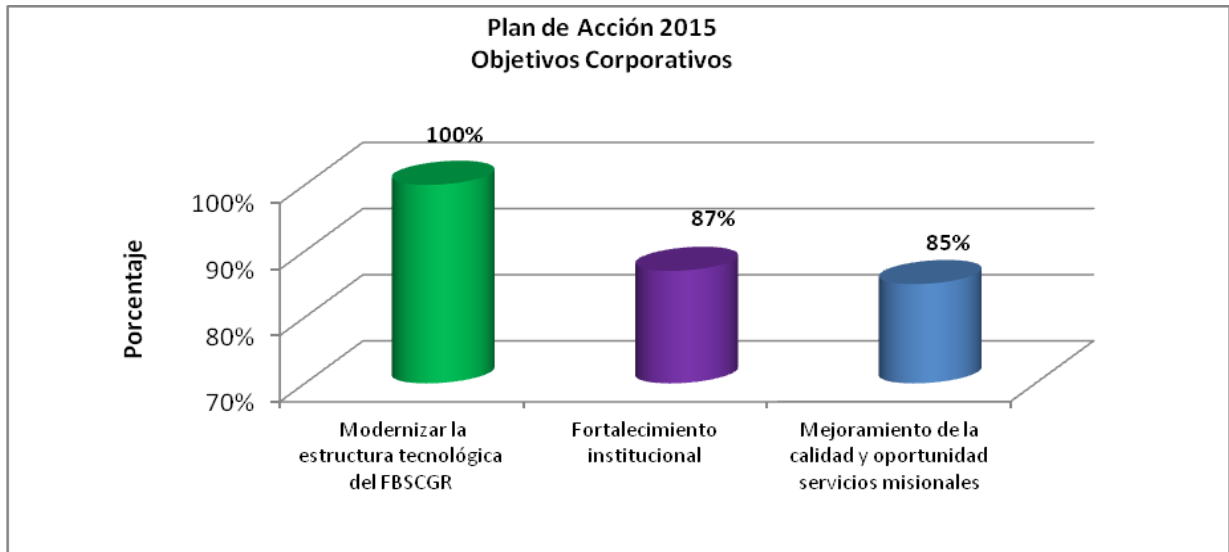
2. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El eje transversal permite a la entidad su vinculación con su entorno, facilita la ejecución de sus operaciones internas y la participación directa de los usuarios.

Para la eficiente y eficaz utilización y manejo de la información a través de los medios internos y externos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, cuenta con el Manual de Comunicaciones, orientado a optimizar el manejo de la información que se debe brindar a los diferentes tipos de públicos de la entidad. La apertura y visibilidad de la comunicación con la ciudadanía son las principales características de estas herramientas enfocadas al servicio del usuario mediante los canales dispuestos en la página web. Existe un link en la página web, desde donde se recepcionan las peticiones, quejas y reclamos relacionados con el servicio que presta la organización.

II. DIFICULTADES

- **Plan de Acción y Estratégico**
- En desarrollo del seguimiento al Plan Acción 2015, después del examen y análisis a la documentación aportada por la oficina de Planeación, se pudo constatar que en líneas generales las estrategias y metas planteadas según el área de Planeación en el Plan de acción 2015, del total de (93) metas que es el (100%), al área misional (17) metas lo que representa el (18.2%) y (76) metas con un porcentaje del (81.8%), para el área administrativa, que en gran proporción corresponden al sistema de calidad y no propiamente estrategias de crecimiento y fortalecimiento institucional.
- En cuanto al Plan de Acción 2015, esté plan por ser eminentemente operativo no requiere excederse en metas, debido a que esto dificulta la efectividad y el cumplimiento de las mismas.
- El Plan Estratégico (2015-2018) se confeccionó con metodología y definiciones estratégicas que requieren de una mayor consistencia, en consideración con el marco teórico de planeación estratégica y conforme a las necesidades de la entidad.
- Se advierte que no existe conexión entre los planes y el presupuesto.
- Se observa que los elementos estratégicos enunciados en el Plan de acción 2015 como son; misión, visión y objetivos estratégicos denominados corporativos, requieren un mayor marco conceptual y metodológico en cuanto a la herramienta de la estructura estratégica, también en la matriz DOFA, (debilidades, amenazas, oportunidades y fortaleza), ejemplo, se enuncia como fortalezas “*conocimiento de los servicios*” cuando se presentan dificultades en la prestación del servicio de manera oportuna.
- Se advierte poca claridad en las estrategias y metas a conseguir y/o a emplear y por consiguiente dificultad en la puesta en marcha, la medición y verificación del Plan Estratégico 2015-2018. Adicionalmente, no se definen en su contenido los recursos económicos a emplear, tampoco aparecen los indicadores de gestión y de resultados que van a servir para el seguimiento de la gestión.



- Respecto objetivo corporativo denominado; *“modernizar la estructura tecnológica”* se encontró que el resultado reportando en el informe de gestión no corresponde 100%. Debido al seguimiento realizado por la oficina de control interno, se determinó que se lleva un leve avance tecnológico en la implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea.
- Se recomienda en orden de retomar la política de Gobierno en Línea, la entidad debe realizar modificar la Resolución número 213 de 2012, mediante la cual se creó el Comité Técnico Gobierno en línea, con el propósito de adoptar las nuevas orientaciones, directrices, objetivos, metas, porcentajes de cumplimientos, plazos establecidos para esta vigencia y activar el Comité enfocado con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Con el fin promover la política pública que permita la construcción de una entidad más eficiente, transparente y participativa y a su vez prestar mejores servicios a sus usuarios mediante el aprovechamiento de la tecnología.”
- Importante implementar un plan de capacitación dirigido a los funcionarios, donde se tenga en cuenta temas como: Estrategia de Gobierno en línea, participación y control ciudadano, transparencia y publicidad de la información, optimización de procesos, accesibilidad y usabilidad, datos abiertos y servicios de valor agregado, seguridad informática y seguridad de la información, interoperabilidad y colaboración interinstitucional, cultura del servicio, medios electrónicos en el procedimiento administrativo, política de cero papel, ciudadano digital y promover el uso de las nuevas tecnologías en el control y la gestión pública.”
- La Estrategia de Gobierno en Línea debe ser incorporada por parte de la administración de forma transversal dentro de su **plan estratégico, y dentro de su plan de acción**, en donde se de definir las actividades, responsables, metas y recursos presupuestales que les permitan dar cumplimiento a los lineamientos que



se establecen en los Decretos de Gobierno en línea y el Manual para la implementación de la Estrategia.

- La Estrategia de monitoreo y evaluación se puede realizar con el acompañamiento de un directivo que se ha el coordinador del seguimiento de los avances de la estrategia, con el apoyo y acompañamiento de la oficina de control interno, la oficina de planeación, y el área de sistemas, con el fin de realizar un trabajo conjunto en el seguimiento constante y detallado a cada dependencia para verificar el cumplimiento o incumplimiento de las actividades y sus fechas en el plan de acción de Gobierno en Línea.
- La administración debe dar cumplimiento a los artículos 9,11 y 12 de la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- La estrategia denominada *“identificar y presentar alternativas para adquisición de sede administrativa propia,”* sería importante que la meta no sea sólo identificar y presentar alternativas sino que se convierta en una realidad la adquisición de la sede para el Fondo de Bienestar Social de la CGR, debido a que se cuenta con los recursos.
- **Aplicativo Ekogui**
 - En la actualidad falta la creación de nuevos usuarios, la inactivación de usuarios en el sistema Ekogui de conformidad con los instructivos del Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado.
 - Para el período evaluado se llevó a cabo la revisión de los procesos adelantados por el Fondo de Bienestar Social de la CGR, que se encuentran registrados en el sistema son (87) procesos activos y de la información suministrada por la Oficina Jurídica tenemos (81) proceso activo; se concluye que no existe concordancia sobre la totalidad de los procesos judiciales activos.
 - Sentido de los Fallos de la siguiente manera: En los fallos de primera instancia se encuentran (12) procesos con fallo desfavorable (16) con fallo favorables. En los fallos de segunda instancia (2) procesos desfavorables y (8) favorables. Así mismo se observa (8) procesos como terminados, pero sin el registro del sentido del fallo.
 - De acuerdo con la información registrada en el sistema tenemos que la entidad cuenta con (87) procesos activos de los cuales (66) figuran sin designación del respectivo apoderado es decir que el 76% del total de los procesos.
- **Revisión Aleatoria de los Registros de los movimientos de los procesos**
 - Información incompleta registrada en el sistema.
 - Falta de claridad en la metodología para realizar las provisiones contables en cada proceso.



- Falta diligenciamiento de la totalidad de los ítems del sistema, situación que no ha permitido conocer las etapas procesales surtidas en cada proceso.
- Falta calificación de riesgo de setenta y dos (72) procesos activos.
- No se lleva inventario de los procesos judiciales que se tramitan en la entidad.
- La información registrada en el sistema sobre los procesos judiciales se encuentra desactualizados de acuerdo a las etapas procesales y actuaciones.
- La información sobre las actividades ejecutadas por el Comité de Conciliación no sea registrado en el sistema ekogui.
- Las conciliaciones no registran en el sistema las fichas exigidas para el análisis de realizar las conciliaciones.
- Falta de capacitación de los apoderados por la agencia de defensa.
- **Aplicativo SIGEP.**
- La información registrada en el aplicativo SIGEP, sobre las novedades del personal de la entidad, se encuentra desactualizada.
- **Austeridad Eficiencia del Gasto Público.**
- Valdría la pena mejorar los controles para la utilización de los servicios públicos, en cumplimiento a los Decretos 1737 de 1998 y Decreto 0984 de 2012.
- Conforme a los aumentos de consumo de papelería e impresiones, se evidencia falta de cultura de ahorro de papelería por parte de los funcionarios del Fondo de Bienestar Social- CGR.
- **Salud Ocupacional.**
- Mejorar las condiciones de los puestos de trabajo de los funcionarios que están ubicados en la sede administrativa, con el ánimo de que se establezcan unas mejores condiciones de un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de la evaluación y control de los riesgos en cuanto a lo ergonómico, físicos, seguridad y otros a los que se encuentran expuestos los funcionarios.
- **Planes y Programas.**
- El Fondo de Bienestar Social de la CGR, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, debe realizar motivación a sus funcionarios y capacitarlos para mejorar su rendimiento. Sería importante que los Planes de Bienestar y Capacitación se planeen y ejecuten de manera oportuna desde el inicio de cada vigencia.



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
NIT. 800.252.683-3

- Es importante que la entidad establezca un Programa de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la CGR, el cual debe estar acorde con las políticas, disposiciones legales, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Fondo en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Adicionalmente, se debe propiciando una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.
- **Actualización Modelo Estándar de Control Interno “MECI”**
- La entidad reactivar el procesos de actualización del Modelo Estándar de Control Interno, de acuerdo con el Manual Técnico MECI- 2014.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, es necesario fortalecer la cultura del autocontrol y el mejoramiento continuo, con el fin de garantizar que las actividades desarrolladas se enmarquen dentro de lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Es importante que la Entidad cuente con mediciones sobre el impacto de sus políticas y en general sobre algunas de sus estrategias aplicadas. Esto con miras al fortalecimiento de la gestión y a la inversión de recursos.

Para garantizar la operatividad de los controles y evitar la materialización de los riesgos; es necesario además de fortalecer el seguimiento oportuno a los riesgos de los procesos, la realización de actividades, socialización y capacitación, a los funcionarios responsables con el propósito de dar a conocer los cambios surtidos en la entidad.