



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (LEY 1474 DE 2011)

Jefe de Control Interno o
quien haga sus veces

ALFREDO BERNARDO
POSADA VIANA
Ministerio de la Protección
Social

Período evaluado: Julio – Noviembre 2011
Fecha de elaboración: 10 de Noviembre de
2011

El presente informe está basado en las diferentes evaluaciones y seguimientos que ha realizado la OCI, en el transcurso de la presente vigencia y en la encuesta de Autocontrol aplicada en el mes octubre de 2011.

La encuesta fue diligenciada por 298 personas entre funcionarios y contratistas del nivel directivo, profesional, asistencial, incluyendo las Direcciones de Territoriales.

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

RESULTADOS ENCUESTA

1.1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

1.1.1. ACUERDOS, COMPROMISOS Y/O PROTOCOLOS ETICOS

1. Considera que el comportamiento de los servidores públicos del Ministerio reflejan los valores contenidos en el Código de Ética

| | | |
|----|-----|-----|
| SI | 218 | 73% |
| NO | 80 | 27% |

2. Se han puesto en marcha actividades para aplicar el Código de Ética en su dependencia.

| | | |
|----|-----|-----|
| SI | 159 | 53% |
| NO | 139 | 47% |

3. Ha servido la aplicación del Código de Ética para generar transparencia, convivencia y respeto en su dependencia.

| | | |
|----|-----|-----|
| SI | 197 | 66% |
| NO | 101 | 34% |

1.1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

4. Ha participado en procesos de inducción y/o re inducción a nivel general sobre el Ministerio.

EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

Dificultades:

- El Código de Ética requiere aún de mayor interiorización por parte de los funcionarios.
- El desarrollo del talento humano presenta debilidades en temas relacionados con inducción, re inducción, socialización del tema de incentivos y oportunidad en la presentación de la calificación de desempeño.
- En relación con el Estilo de Dirección al interior del MPS, la encuesta refleja que la participación de los funcionarios es baja, en el ejercicio del proceso de planeación de las diferentes herramientas de gestión.
- La Administración de Riesgos no refleja la participación activa de todos los funcionarios que hacen parte de cada uno de los procesos.

AVANCES:

- Construcción de la Política Integral de Talento Humano.
- Fortalecimiento de los mecanismos de control.
- Mejoramiento de las herramientas tecnológicas



| | | |
|---|-----|-----|
| INDUCCIÓN | 104 | 35% |
| REINDUCCIÓN | 33 | 11% |
| INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | 43 | 14% |
| NINGUNA | 118 | 40% |
| 5. Ha recibido inducción específica sobre su puesto de trabajo. | | |
| SI | 114 | 38% |
| NO | 184 | 62% |
| 6. Ha participado en alguna actividad del Plan de Capacitación y Formación de la entidad. | | |
| SI | 237 | 80% |
| NO | 61 | 20% |
| 7. Los procesos de formación y capacitación han contribuido a mejorar sus competencias en el puesto de trabajo. | | |
| SI | 237 | 80% |
| NO | 61 | 20% |
| 8. Ha sido invitado a participar en alguna actividad de bienestar social. | | |
| SI | 220 | 74% |
| NO | 78 | 26% |
| 9. Ha participado en alguna actividad de bienestar social. | | |
| SI | 191 | 64% |
| NO | 107 | 36% |
| 10. Conoce el programa de estímulos e incentivos de la entidad. | | |
| SI | 128 | 43% |
| NO | 170 | 57% |
| 11. Su jefe inmediato ha evaluado oportunamente su desempeño laboral (únicamente aplica para funcionarios en carrera administrativa y Libre nombramiento y remoción). | | |
| SI | 143 | 48% |
| NO | 30 | 10% |
| 12. Conoce los mecanismos con los que cuenta la entidad para tratar la temática de acoso laboral. | | |
| SI | 177 | 59% |
| NO | 121 | 41% |
| 1.1.3. ESTILO DE DIRECCION | | |
| 13. Le son comunicadas las decisiones tomadas en su proceso y/o dependencia. | | |
| SI | 212 | 71% |
| NO | 86 | 29% |
| 14. Considera que sus aportes son tenidos en cuenta para la toma de decisiones. | | |
| SI | 205 | 69% |

para la elaboración, seguimiento y evaluación de la gestión del Riesgo.

-Con la escisión del MPS, los nuevos Ministerios quedan dotados con estructuras organizacionales más adecuadas para el cumplimiento de sus respectivas misiones.



| | | |
|--|-----|-----|
| NO | 93 | 31% |
| 15. En su proceso y/o dependencia se aplican herramientas de gestión para el logro de sus objetivos, bajo el liderazgo del responsable del mismo (Plan de acción, controles, indicadores, Subcomités, gestión del riesgo...) | | |
| SI | 250 | 84% |
| NO | 48 | 16% |
| 16. En su dependencia el liderazgo se ejerce dentro de los parámetros de respeto, confianza y responsabilidad. | | |
| SI | 240 | 81% |
| NO | 58 | 19% |
| 17. El líder de su proceso y/o jefe inmediato lidera e incentiva la participación en las actividades del Sistema Integrado de Gestión (Control Interno, Calidad y Desarrollo Administrativo). | | |
| SI | 213 | 71% |
| NO | 85 | 29% |
| 1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| 18. Considera que su trabajo contribuye al cumplimiento del direccionamiento estratégico de la entidad (Misión, Visión y Objetivos). | | |
| SI | 293 | 98% |
| NO | 5 | 2% |
| 19. Participa en la elaboración del plan de acción de su dependencia. | | |
| SI | 168 | 56% |
| NO | 130 | 44% |
| 20. Considera que la planeación de la Entidad se base en los lineamientos estratégicos (plan nacional de desarrollo, plan indicativo sectorial) | | |
| SI | 259 | 87% |
| NO | 39 | 13% |
| 21. Su proceso y/o dependencia realiza seguimiento periódico a las metas establecidas en el plan de acción. | | |
| SI | 261 | 88% |
| NO | 37 | 12% |
| 22. Al ejecutar su proceso identifica claramente con que otros procesos se relaciona o interactúa. | | |
| SI | 250 | 84% |
| NO | 48 | 16% |
| 1.3. COMPONENTE ADMINISTRACION DE RIESGOS | | |
| 23. Conoce la política de administración del riesgo del Ministerio. | | |
| SI | 199 | 67% |
| NO | 99 | 33% |
| 24. Conoce los mapas de riesgos asociados a los procesos en que participa. | | |
| SI | 209 | 70% |
| NO | 89 | 30% |
| 25. Participa en la elaboración del mapa de riesgos de su proceso. | | |
| SI | 140 | 47% |
| NO | 158 | 53% |

SUBSISTEMA DE CONTROL GESTION

Dificultades:

- No se ha logrado medir la satisfacción del usuario en todos los procesos misionales.



| | | |
|---|-----|-----|
| 26. Se ha hecho seguimiento y evaluación al plan de manejo del riesgo de su proceso. | | |
| SI | 193 | 65% |
| NO | 105 | 35% |
| 27. La gestión del riesgo ha contribuido al cumplimiento de los objetivos del proceso. | | |
| SI | 203 | 68% |
| NO | 95 | 32% |
| 2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN | | |
| 2.1. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL | | |
| 28. Los procedimientos actuales de su proceso son efectivos para desarrollar las funciones y alcanzar sus objetivos y metas. | | |
| SI | 238 | 80% |
| NO | 59 | 20% |
| 29. Los indicadores establecidos en los procesos en los que usted participa, representan una oportunidad de mejora. | | |
| SI | 240 | 81% |
| NO | 57 | 19% |
| 30. Identifica y ejecuta los controles establecidos dentro de las actividades de su proceso. | | |
| SI | 250 | 84% |
| NO | 47 | 16% |
| 2.2. COMPONENTE INFORMACION | | |
| 31. Identifica claramente las fuentes de información interna y externa de su proceso (comunidad, proveedores, contratistas, entes reguladores o de control, entes de cooperación de financiación, otras entidades u organismos públicos o privados, entre otros). | | |
| SI | 254 | 85% |
| NO | 43 | 14% |
| 32. En su proceso se mide la satisfacción de los usuarios frente a la calidad de la prestación de los servicios. (Aplica a procesos misionales) | | |
| SI | 178 | 60% |
| NO | 48 | 16% |
| NO APLICA | 71 | 24% |
| 33. Su proceso y/o dependencias tramita oportunamente (dentro de los términos establecidos por la ley) las quejas y reclamos de los ciudadanos. | | |
| SI | 223 | 75% |
| NO | 27 | 9% |
| NO APLICA | 47 | 16% |
| 34. Las quejas, reclamos y sugerencias son tenidas en cuenta para el mejoramiento de su proceso. | | |
| SI | 241 | 81% |
| NO | 56 | 19% |
| 35. La información que genera su proceso es socializada y publicada. | | |

- La información generada en cada uno de los procesos no es socializada a todos los participantes.
- Los sistemas de información del MPS no son conocidos por buena parte de los miembros de la organización.
- Falta capacitación sobre los mecanismos de participación ciudadana al interior del MPS.
- Ausencia de comunicación entre la Alta Dirección y el resto de los miembros de la organización.

AVANCES:

- Socialización de la política y de los medios de comunicación internos.
- Alto Nivel de cumplimiento de la Estrategia de Gobierno en Línea por parte del MPS.
- Fortalecimiento de los canales de comunicación entre la ciudadanía y el MPS y mejoramiento de los espacios físicos dispuestos para la atención al Ciudadano.
- Mayor conocimiento de elementos de control como: procesos, controles, indicadores, procedimientos.



| | | |
|--|-----|-----|
| SI | 207 | 69% |
| NO | 90 | 30% |
| 36. La información generada en su proceso soporta la toma de decisiones. | | |
| SI | 226 | 76% |
| NO | 71 | 24% |
| 37. Las tablas de retención documental han permitido la organización, custodia y recuperación de la información de su proceso. | | |
| SI | 257 | 86% |
| NO | 40 | 13% |
| 38. La información generada por su proceso cumple con condiciones de calidad, oportunidad y forma de presentación. | | |
| SI | 264 | 89% |
| NO | 33 | 11% |
| 39. Conoce los diferentes sistemas de información con los que cuenta el Ministerio. (SISPRO, MELBA, RUAF, RIPS, PILA, SISMED...) | | |
| SI | 150 | 50% |
| NO | 147 | 49% |
| 2.3. COMPONENTE COMUNICACION PÚBLICA | | |
| 40. El líder de su proceso y/o jefe inmediato fomenta la comunicación y retroalimentación entre los diferentes niveles del Ministerio. | | |
| SI | 204 | 68% |
| NO | 93 | 31% |
| 41. Conoce la política de comunicaciones del Ministerio. | | |
| SI | 190 | 64% |
| NO | 107 | 36% |
| 42. Conoce los mecanismos internos de comunicación. Ejemplo (Minpronet, MPS al DIA, Carteleras...) | | |
| SI | 284 | 95% |
| NO | 13 | 4% |
| 43. Los mecanismos internos de comunicación han contribuido al logro de los objetivos de su proceso. | | |
| SI | 224 | 75% |
| NO | 73 | 24% |
| 44. Considera que existe comunicación de doble vía entre la alta dirección y demás servidores. | | |
| SI | 147 | 49% |
| NO | 150 | 50% |
| 45. Ha recibido capacitación sobre mecanismos de participación ciudadana y | | |



| | | |
|--|-----|-----|
| estrategias para informar a la ciudadanía sobre la gestión de la entidad. | | |
| SI | 94 | 32% |
| NO | 203 | 68% |
| 46. El Ministerio rinde cuentas a la ciudadanía. | | |
| SI | 246 | 83% |
| NO | 51 | 17% |
| 47. Su proceso y/o dependencia ha contribuido con información para las audiencias de rendición de cuentas a la ciudadanía. | | |
| 48. Consulta la página WEB del Ministerio. | | |
| SI | 273 | 92% |
| NO | 24 | 8% |
| 49. Conoce y consulta la página de INTRANET del Ministerio. | | |
| SI | 256 | 86% |
| NO | 41 | 14% |
| 3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION | | |
| 50. En su proceso son aplicados mecanismos de autocontrol. (seguimiento al plan de acción, indicadores, riesgos, subcomités, plan de mejoramiento CGR, matriz de acciones correctivas preventivas y de mejora...). | | |
| SI | 245 | 82% |
| NO | 53 | 18% |
| 51. Conoce el mecanismo establecido por la entidad para documentar acciones correctivas preventivas y de mejora. | | |
| SI | 215 | 72% |
| NO | 83 | 28% |
| 52. Con base en los resultados de la autoevaluación se han implementado acciones de mejora en su proceso. | | |
| SI | 220 | 74% |
| NO | 78 | 26% |
| 53. Su proceso ha sido evaluado por la Oficina de Control Interno a través de auditorías de gestión. | | |
| SI | 207 | 69% |
| NO | 91 | 31% |
| 54. Como resultado de las auditorías de gestión su proceso ha propuesto plan de mejoramiento. | | |
| SI | 175 | 59% |
| NO | 60 | 20% |
| NO APLICA | 63 | 21% |
| 55. Su proceso ha recibido asesoría, acompañamiento y/o asistencia técnica por parte de la Oficina de Control Interno. | | |

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

Difficultades:

- La encuesta refleja que no se ha cubierto el 100% en la asistencia técnica y asesoría a los procesos realizada por parte de la OCI.
- El 41% de los encuestados manifiestan que no se elaboran planes de mejoramiento.
- Los planes de Mejoramiento Individual, en cada una de las evaluaciones presentan un bajo desarrollo, porque no se ha logrado establecer, por parte del proceso responsable, la metodología a utilizar.

AVANCES:

- Fortalecimiento de los Subcomités de gestión como mecanismos de autocontrol.
- Desarrollo e implementación de la herramienta para la consolidación de Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora.



| | | |
|----|-----|-----|
| SI | 159 | 53% |
| NO | 139 | 47% |

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Si bien se ha avanzado de manera importante en la implementación formal del sistema y en aplicación práctica de algunos de sus elementos, todavía encontramos debilidades especialmente la que tiene que ver con el compromiso de la Alta Dirección, esto es, de los llamados gerentes públicos en el uso permanente de estas herramientas.

De acuerdo con la última evaluación del Sistema de Control Interno realizada con corte a 31 de diciembre de 2010 según metodología DAFP, este registra un mantenimiento y operatividad del 96.49%.

En opinión de esta Oficina se ha logrado el desarrollo formal de los elementos MECI, complementados con el SGC, pero es necesario aplicarlos en el quehacer diario para el mejoramiento de la gestión institucional.

RECOMENDACIONES

La primera recomendación que hace la OCI, tiene que ver con la necesidad de integrar los equipos de trabajo de la Alta Dirección con personas comprometidas con la aplicación de principios y valores éticos y con el ejercicio de una gerencia pública integral, que incluya no solo la exigencia de competencias técnicas y científicas, sino también de habilidades administrativas que implican el uso efectivo de las herramientas básicas de planeación, ejecución, evaluación y control de todos los recursos a su cargo: humanos, financieros, físicos y tecnológicos. Condiciones que se tienen que traducir en su capacidad para transformar e innovar, de tal manera que las organizaciones alcancen mayor competitividad y puedan satisfacer con un alto grado de efectividad las necesidades y expectativas de los usuarios.

Es pertinente también, al momento de definir el direccionamiento estratégico de las nuevas organizaciones, identificar claramente sus usuarios, como condición imprescindible y básica en la configuración de la planeación institucional. Aunque los análisis adelantados por el MPS para definir sus usuarios dentro del marco de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, constituyen un paso importante y se valora positivamente los esfuerzos realizados, es necesario realizar un estudio a fondo que permita identificar y clasificar claramente a los usuarios de las organizaciones resultantes.

En materia de Talento Humano se sugiere que los Planes de Capacitación a futuro se soporten en un diagnóstico real de necesidades teniendo en cuenta entre otras fuentes: Los resultados de encuestas de necesidades de capacitación, revisión de hojas de vida, requisitos del Manual de Funciones, identificación de necesidades de capacitación y formación por niveles, planes de mejoramiento, proyectos institucionales y cambios organizacionales. Igualmente, se deben diferenciar las actividades de capacitación propiamente dichas, de las relacionadas con inducción y reinducción y éstas estructurarlas en forma de programas, teniendo en cuenta que dichos procesos deben responder a cambios organizacionales, técnicos o normativos según las necesidades de cada entidad.



En relación con los Planes de Bienestar, se insiste en que su elaboración, organización, dirección y control, busquen la satisfacción de las necesidades de los servidores, concebidas en forma integral en sus esferas personal, socio afectivo, familiar, cultura, espiritual y ocupacional jerarquizando necesidades de superación.

En relación con el componente de administración del riesgo, se sugiere realizar periódicamente seguimiento, revisiones, ajustes, actualizaciones y evaluaciones de eficiencia y efectividad a cada uno de los cinco elementos que lo conforman, en cuanto a su metodología, aplicación y evaluación para la identificación, análisis y valoración de riesgos y naturalmente la revisión por parte de la Alta Dirección.

El Subsistema de Control Gestión requiere de la revisión y aplicación de cada uno de sus elementos, controles, indicadores, procedimientos, información y comunicación ya que cuentan con la formalidad de sus documentos, fichas, por cuanto no han logrado hacer parte de la gestión permanente de los procesos y de sus líderes o gerentes.

Los componentes de información y comunicación cuentan con elementos que se aplican, pero no se articulan para que sean soportes de la gestión institucional, de igual forma, los sistemas de información operan de manera separada de acuerdo con las necesidades de sus usuarios individualmente considerados, pero no se articulan entre sí, lo que impide un mejor uso de los mismos.

El Componente Planes de Mejoramiento no se ha articulado debidamente en una sola herramienta que permita integrar las acciones y metas contenidas en los diferentes planes suscritos para evitar su duplicidad con el fin de realizar un tratamiento unificado de las acciones de mejora contenidas en los distintos planes.

OFICINA DE CONTROL INTERNO