

UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

SANDRA CONSTANZA JIMENEZ MARTINEZ

Período evaluado: NOVIEMBRE 2011 - MARZO 2012

Fecha de elaboración: Febrero 28 DE 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

La programación para realizar las jornadas de Inducción y reintucción.

El Plan Anual de Capacitación no responde a las necesidades formuladas en los planes de mejoramiento individual.

La OCI estableció, que las áreas responsables de la ejecución de los procesos, no realizan periódicamente seguimiento al Mapa de Riesgos para verificar las acciones de control para minimizar el riesgo.

Bajo empoderamiento de la cultura del autocontrol.

Alta rotación de Directivos, afectando la continuidad de las actividades generando riesgo en el logro de los objetivos institucionales.

Avances

Se dio a conocer vía e-mail a los funcionarios la Guía de Administración del Riesgo.

Se sensibilizó a los funcionarios de la Unidad sobre el Nuevo Estatuto Anticorrupción - Ley 1474 de 2011- presentación realizada con el apoyo del programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción - se llevó a cabo el 6 de octubre de 2011.

Control Interno informó a los funcionarios la importancia de tener presentes las bases fundamentales del "Buen Gobierno"- capítulo 6° del Plan nacional de Desarrollo "Prosperidad para Todos".

Se llevó a cabo la ejecución del Plan de de Capacitación. La OCI determinó, que Talento Humano realizó seguimiento al cumplimiento a los Planes de Capacitación y de Bienestar, mediante el instrumento de Plan Operativo vigencia 2011, donde se registra el porcentaje de cumplimiento.

Se formuló el Plan Estratégico 2011 - 2012.

Se adquirió el sistema e-learning.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

Deficiencia en la medición de los indicadores de gestión de manera ágil y oportuna.

El reporte de información específica mediante sistemas establecidos por los entes de control y entes externos (SIRECI, SIIF, SIGEP, SUIP, entre otros), generando dificultad en el ejercicio de las actividades propias de la gestión de la Unidad.

Se presenta debilidad en la comunicación entre las áreas misionales.

La Unidad cuenta con un excelente sistema para el manejo de correspondencia como es el ORFEO; sin embargo, se hace necesario una capacitación a los funcionarios para la utilización del 100% de la herramienta.

Avances

El procedimiento de ejecución de las actividades relacionadas a los procesos, se encuentran documentadas en el Sistema de Gestión de la Calidad.

El medio institucional para la divulgación de la información producida por la Unidad, es la página web, donde se publica la planeación y la gestión realizada; la misma es actualizada permanentemente.

La OCI dio a conocer la Directiva Presidencial No.07 de 2011, mediante la cual se dan directrices para la publicidad de la Entidades Públicas.

Se definió la batería de indicadores clasificados por eficiencia, eficacia, efectividad, economía y equidad.

Se adelantó revisión a los procesos con el fin de actualizar el modelo y servir de insumo para el levantamiento de cargas de trabajo por proceso en el esquema de reestructuración sectorial.

Aplicación de las tablas de retención documental.

Se adelanta la definición del Plan estratégico de Comunicaciones y sus protocolos respectivos.

Avance en la aplicación de criterios y requisitos de la Estratégica de Gobierno en Línea.

Se elabora de manera mensual el boletín NOTI-UPME el cual contiene una relación de las actividades realizadas al interior de la Unidad.

Se llevó a cabo la audiencia pública de rendición de cuentas el 16 de noviembre de 2011.

Del seguimiento realizado por OCI al proceso de la contratación, se estableció el cumplimiento de legalidad del mismo.

La Unidad verifica el cumplimiento de los términos legales de respuesta a los mecanismos de participación ciudadana, como derechos de petición y de información.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

La Oficina de Control Interno ve afectada su posibilidad de cubrimiento en el tema de auditorías operativas debido a la falta de personal para realizarlas, en especial en los temas relacionados con los procesos misionales.

Reporte oportuno por parte de las áreas misionales de la ejecución del Plan Operativo generando atraso en la evaluación de las áreas por parte de Control Interno.

Definición e implementación de los planes de mejoramiento por procesos e individuales; por tal razón no se puede hacer seguimiento a la efectividad de las acciones

Avances

Se estableció que la Unidad realizó de manera periódica, en cabeza de la Oficina de Control Interno, seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, el cual se centra en las acciones formuladas con la Contraloría General de la República; estableciendo a 31 de diciembre de 2011 que el plan se encuentra acogido en un 61,8% es decir que de las 34 metas programadas se han cumplido 21, pendiente 1 y previstas para ejecutar después de la fecha de corte del seguimiento 12.

El resultado de la auditoría realizada por el ente de control: Favorable con observaciones y Estados Contables sin salvedades, lo que hizo que se feneciera la cuenta.

Se realizó seguimiento al cumplimiento en el ingreso de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y al proceso contractual de manera trimestral.

Se socializó a las áreas misionales el formato del Plan de Mejoramiento Individual.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno refleja un avance total del 94,45%; lo que evidencia el cumplimiento en el desarrollo del MECI posterior a su implementación.

En general se mantiene un buen funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad, identificando oportunidades de mejora las cuales deben ser implementadas a corto plazo.

Recomendaciones

1. La OCI considera que Talento Humano, debe programar la realización de actividades tendientes a verificar la interiorización de los principios y valores por parte de los servidores públicos.
2. El Plan de Capacitación Anual, debe responder a las necesidades de capacitación contenidas en los Planes de Mejoramiento Individual.
3. La OCI considera que se debe continuar con las gestiones tendientes a revisar los indicadores de gestión de los Procesos para la toma de decisiones; es necesario que los funcionarios de todos los niveles como dueños de los procesos se comprometan con la evaluación y así construir la cultura del control institucional; de tal forma, que la medición de indicadores sea herramienta para la toma de decisiones.
4. Fortalecer el tema de la administración del Riesgo. Concientizar a los funcionarios sobre la importancia de este componente en el adecuado funcionamiento y efectividad del Sistema de Control Interno.
5. Promover la cultura de los Planes de Mejoramiento.
6. Fortalecer el equipo de auditores internos de calidad.



SANDRA CONSTANZA JIMENEZ MARTINEZ
Asesora de Control Interno