

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE IMPLEMETACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL INPEC- ley 1474 de 2011

**(Tercer cuatrimestre - agosto, septiembre, octubre noviembre de 2014)**

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, que establece: *“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....”*, Esta dependencia del INPEC, se permite presentar informe detallado del estado de avances de los dos módulos del Modelo Estándar de Control Interno “MECI” junto con sus componentes y elementos y su respectivo eje transversal de información y comunicación.

La Oficina de Control Interno, para rendir este informe Cuatrimestral, toma como base la estructura del MECI actualizado 2014, y hace énfasis en aquellos componentes y elementos que ameritan ajustes urgentes en la actualización.

Las evidencias que miden la implementación del MECI- CALIDAD 2014, están contempladas en la autoevaluación realizada por la entidad acorde con el formato No. 4 del manual Técnico del MECI 2014, aplicado en la fase de diagnóstico y auditorias y/o encuestas ejecutadas por la Oficina de Control Interno.

### **1. Módulo de Control de Planeación y Gestión**

#### **1.1.1. Componente talento humano**

##### **1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.**

Se reitera el análisis efectuado para el anterior cuatrimestre en el entendido que la situación permanece igual pues como se informó se cuenta con un Código de ética desde al año 2009, fue adoptado mediante Resolución 973 de 2009, también se creó por resolución el Comités de Ética, pero a pesar de ello éste no se ha reunido en los dos últimos años, lo que permite establecer, que no existe compromiso por parte de la alta Dirección, para adelantar una gestión ética que permita su apropiación por parte de todos los funcionarios de la institución.

Se ha realizado la divulgación del Código de Ética mediante la Circular 5/FBR/2009, memorando de la Oficina Asesora de Planeación OFPLA 817/DCB/2010 y correo de la misma dependencia OFPLA ABR/2011-WEB institucional y en el Aplicativo Ruta Virtual de la Calidad y del Control, se visualiza el Código de ética.

La OCI viene expresando que la construcción participativa de valores a partir de principios éticos institucionales es fundamental para lograr cambios significativos en la

organización, que la sola divulgación no es suficiente que la interacción entre los diferentes niveles para su elaboración permitirá la unificación de conceptos y metodologías propias a aplicar en consonancia con la misión y visión de la entidad basada en actuaciones éticas de los funcionarios.

En Comité de Coordinación, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, informo sobre actividades que se estaban adelantad con el objeto de actualizar el Código de Ética, para lo cual se estaba elaborando un Plan para la construcción participativa de principios y valores institucionales y acorde con los lineamientos dados por el DAFP el cual sería sometido a consideración y aprobación del mencionado Comité de ética.

## **1.1.2 Desarrollo del Talento Humano**

### **1.1.2.1 Manual de funciones, competencias y requisitos**

La entidad cuenta con el Manual de funciones y Competencias de acuerdo al Decreto 1785 del 18 de septiembre 2014, expedido por Departamento Administrativo de la Función Pública “Por el cual se establecen las funciones y. los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”

A pesar de esta situación, debe señalarse con preocupación para el cumplimiento misional y en particular de la calidad de los productos acorde a los requisitos del cliente, que la planta de personal del INPEC es insuficiente para cumplir con la gestión institucional. De acuerdo a estudios técnicos adelantados existe un déficit 16.671 funcionarios entre personal administrativo y de guardia.

La planta de personal administrativo actual es de 2.947 funcionarios la ideal es de 9.836; la planta actual del cuerpo de custodia y vigilancia es de 12.848 siendo la ideal 22.630

En síntesis la Planta actual aprobada por decreto es de 15.795 mientras que la ideal planteada, a través de estudios técnicos, es de 32.466

Aunado a lo anterior, se está implementando la convocatoria 250 de 2012, que contempla la incorporación de 2100 funcionarios nuevos y por ende la salida de un alto porcentaje de la planta actual, que se encuentra en provisionalidad.

Este escenario ha resultado bien complejo, pues en un buen porcentaje las listas de elegibles son impugnadas, lo que permite que se demore la publicación definitiva de elegibles en tiempos superiores a los cinco meses por parte de la CNSC; una vez resuelta la novedad y quedado en firme la lista de elegibles se profiere el acto administrativo de nombramiento hecho lo cual yen no pocos casos los nombrados solicitan aplazamiento para la posesión y/o no aceptan el nombramiento, se revoca el

nombramiento y se informa a la CNSC para efectos de obtener viabilidad para nombrar al postulado que sigue en la lista de elegibles, con quién puede repetirse la no aceptación del nombramiento y así sucesivamente.

Después de nueve meses de estarse implementado la convocatoria 250 de 2012 tan sólo se han posesionado 160 funcionarios, es decir quedan pendientes 1900.

Es de resaltar la baja motivación del personal del INPEC frente a la incertidumbre laboral: Por una parte, está latente la posibilidad de declaratoria de insubsistencia producto de la implantación de la Convocatoria 250 de 2012, y por otra, el riesgo de liquidación de la entidad que se maneja a través de los medios de comunicación.

Connotación importante para la buena marcha del INPEC, es el estilo de dirección, no por la ausencia de este, sino por la falta de continuidad ya que en los últimos 20 meses el INPEC ha tenido 4 Directores Generales, con sus correspondientes cambios de equipo, que son naturales, al menos en la dirección general, lo que impide el mantenimiento de políticas y direccionamiento al menos a mediano plazo de tal manera que se brinde consistencia a la gestión, cuando el Director General se ha apropiado de la dinámica del conocimiento y le ha imprimido dinámica a su gestión viene su cambio, que cercena en grado sumo la gestión Institucional, pues las gerencias medias no cuentan con un sistema de control interno robustecido y maduro que le permita apalancarse o blindarse frente a estas contingencias.

#### **1.1.2.2 Programa de bienestar e Incentivos.**

Anualmente la Subdirección de Talento Humano viene recopilando información a nivel nacional para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación, para corte de este informe se está ejecutando el plan anual educativo 2014 por parte de la Escuela de Formación.

#### **1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción.**

La Subdirección de Talento Humano está coordinando con la Dirección de Escuela de Formación del INPEC el diseño y desarrollo de los programas de inducción y reinducción a la fecha no se han realizado actividades de inducción a personal nuevo o de reinducción a personal antiguo con base a un programa institucional, pues se cuenta con programa que no es oficial pues no está suscrito por el representante legal de la entidad, así como tampoco fue sometido a consideración del Comité de Coordinación de la Dirección ni al Comité de coordinación de Control Interno.

Es fundamental la construcción de este programa, considerando la materialización de la Convocatoria 250 de 2012 mediante la cual se ofertaron 2100 cargos.

Es igualmente importante adelantar un programa de reinducción frente a los cambios estructurales de la entidad producto de su escisión en el año 2012, la modificación del mapa de procesos, la aprobación mediante resolución del Sistema Integrado de Gestión y la construcción de un nuevo direccionamiento estratégico.

#### **1.1.2.4 Acuerdos de Gestión**

Los acuerdos de gestión con los 168 gerentes públicos que conforman el INPEC, y que están discriminados así: Un (1) director General, ciento ocho (108) Directores de establecimiento, seis (6) Directores Regionales, dos (2) Directores Técnicos, dos (2) Jefes de Oficina, Tres (3) Jefes de Oficina Asesora, cuarenta y un (41) Subdirectores de establecimiento y cinco (5) Subdirectores Técnicos u operativos, están siendo implementados, pero no se logran evidenciar resultados de seguimiento pues estos no se hacen o son incipientes, en la Subdirección de talento Humano endilgan dicha responsabilidad a la Oficina Asesora de Planeación y viceversa.

Es importante que se realice seguimiento a los compromisos acordados con los gerentes públicos a través de Comités Institucionales como el de Desarrollo Administrativo y Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno y la misma Dirección General.

### **1.2 Componente Direccionamiento Estratégico**

#### *1.2.3 Modelo de Operación por Procesos.*

Dentro de la Planeación estratégica el INPEC ha construido su misión y visión Institucional y viene aplicando un modelo de operación por procesos con enfoque sistémico.

La actualización de los procesos, en cuanto a su caracterización, es importante emprenderla como acción de mejora continua producto de autoevaluaciones a los controles y la gestión, de tal manera que se perciban las interacciones, las entradas y las salidas con las calidades de los productos exigidas, en principio con los requisitos del cliente, para lograr así el cumplimiento misional.

Con base a lo anterior, en octubre 31 de 2014, el Comité de Coordinación de Control Interno, aprobó un nuevo mapa de procesos para la entidad que fue presentado por el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, como producto de un trabajo participativo entre miembros del equipo MECI y los líderes de los procesos: En la ruta virtual de la entidad aparece publicado el mapa de procesos vigente.

Es labor pendiente, eso sí, el análisis técnico para los procedimientos, muchos de los cuales datan desde el año 2002, situación que no se compadece frente a los cambios

normativos que ha sufrido el INPEC y desde luego el cambio del entorno, la búsqueda de la mejora continua a través de la autoevaluación de los controles y de la gestión como implantación del componente de Autoevaluación Institucional.

#### *1.2.4 indicadores de Gestión.*

Frente a los Indicadores de Gestión por proceso de la entidad, tal y como se viene evidenciando, no se les ha realizado seguimientos alrededor de su aplicación, ni por el dueño o líder del proceso al cual el Manual para el diseño de indicadores de gestión de la institución le asigna la responsabilidad de:

***“Diseñar e implementar el Plan de medición de su Proceso, Realizar análisis de los indicadores y el desempeño del proceso, Realizar acciones de mejorar con base en los análisis del resultado de los indicadores y el desempeño del proceso, Realizar autoevaluación de la gestión y Actualizar el plan de medición según los cambios en la delegación de la responsabilidad o de los Proceso”.***

Ni por la Oficina Asesora de Planeación, a cuya instancia el Manual para el diseño de indicadores de gestión de la institución le asigna entre otras, la responsabilidad de:

***“...Recopilar los datos del desempeño de los procesos y consolidar el desempeño institucional...”.***

### **1.3 Componente Administración del Riesgo**

#### **1.3.1 Mapa de riesgos de Gestión**

Aunque existe un mapa de riesgos de gestión en el INPEC, éste no ha sido objeto de evaluación y las políticas de administración de los mismos en cuanto a evitarlos, compartirlos o transferirlos, reducirlos o asumirlos no se han materializado.

De acuerdo con lo evidenciado, sólo en el caso del Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria se hizo una somera verificación y seguimiento general de las acciones de control indicadas en su Matriz de Riesgos (sin considerar eficiencia y eficacia), observándose que los demás dueños de proceso no han elaborado informe de avance sobre el cumplimiento de las “acciones preventivas o de control” contempladas en su respectiva Matriz de Riesgos de Gestión por proceso, insumo que a su vez le permite adelantar la autoevaluación al control de la gestión, y sobre el cual la Oficina de Control Interno concreta la actividad de evaluación y seguimiento para verificar la evolución de la administración del riesgo en la entidad y por ende de la mejora continua en el objetivo permanente de cumplir con el objeto misional.

Lo anterior, en atención a lo regulado por la entidad en la Resolución No. 0500 del 28 de Febrero de 2013, que adoptó el Mapa de Riesgos del INPEC, el cual en el Parágrafo 1 del Artículo 2 contempla que:

*“Semestralmente con corte a 30 de junio y 30 de diciembre de cada vigencia, cada dueño de proceso realizará el informe de avance sobre el cumplimiento de las acciones propuestas e informará a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces; Oficina que de acuerdo con su rol es responsable del seguimiento a la evolución de los riesgos, del cumplimiento de las acciones propuestas y de la evaluación permanente de la eficacia y efectividad de los controles planteados”.*

Es importante actualizar el mapa de riesgos de gestión y ejercer un control efectivo a través de instrumentos que fijen el cumplimiento a las políticas de su administración.

### 1.3.2 Mapa de riesgos de corrupción

Se evidencia la publicación del Plan anticorrupción del INPEC 2014, en la página web [www.inpec.gov.co](http://www.inpec.gov.co), en la parte superior se encuentra el enlace **“Servicios de Información al Ciudadano”**, y se despliega el menú en el cual se dispone el enlace **Plan anticorrupción 2014**.

El citado plan se publicó y socializó el día 11 de Agosto de 2014, incumpliendo la fecha establecida de acuerdo con la normatividad vigente.

En cuanto a la socialización de la metodología para la construcción del mapa de riesgos se afirma que se llevó a cabo al 100% en las direcciones, subdirecciones y jefaturas del nivel central, sin embargo no asistió el 100% del personal directivo.

El mapa de riesgos de corrupción del INPEC incluye 5 Procesos de 16 existentes, estos son:

- Tratamiento Penitenciario:
- Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- Gestión Financiera
- Gestión Disciplinaria
- Gestión de Talento Humano

Lo anterior evidencia que no se identificó riesgos de corrupción en el 100% de los procesos

Las acciones de seguimiento planteadas en el mapa de riesgos de corrupción no se cumplieron en su totalidad, esto refleja la falta de interés del nivel directivo lo cual no se compadece con los inconvenientes que presenta la entidad actualmente.

No se evidencia la aplicación de la matriz de seguimiento de indicadores, incumpliendo con la programación establecida para la realización de los seguimientos.

Se institucionalizó en el INPEC el día 09 de diciembre como día de la Transparencia y lucha contra la corrupción, para la cual se llevaron a cabo actividades lúdicas y de promoción a nivel nacional en la vigencia 2014, de igual manera se diseñó y aprobó la imagen corporativa contra la corrupción.

## **2. Módulo de Evaluación y Seguimiento**

### **2.1 Componente de Autoevaluación Institucional**

#### *2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión*

A partir del concepto de autoevaluación, donde es la propia administración quién adelanta esta actividad, para medir el estado de sus controles y el resultado de su gestión, se observa en el INPEC, ausencia de este elemento de control

Es importante construir y aplicar mecanismos que permitan adelantar estas autoevaluaciones de control y adoptarlos en los planes, programas y proyectos así como como en los procesos y procedimientos.

La mejora continua debe ser, un ejercicio diario aplicado por todos los funcionarios del INPEC, la cual sólo será posible, en la medida en que los líderes de cada proceso apliquen estas autoevaluaciones para mejorar su gestión.

### **2.2 Componente Auditoría Interna**

#### *2.2.1 Auditoría Interna*

La Oficina de Control Interno viene adelantando auditorías, con base a los requerimientos hechos por la Dirección General, para lo cual cuenta con un mínimo de recursos, hecho que le impiden, no sólo cumplir los requerimientos de auditorías, (más de cuatrocientos cincuenta en el transcurso del año 2014 ) sino la programarlas técnicamente.

La no implementación al 100% del SGC, impide adelantar Auditorías Internas de Calidad.

## **2.3 Componente Planes de Mejoramiento**

### **3. 2.3.1 Plan de Mejoramiento**

La Oficina Asesora de Planeación hace la consolidación y suscripción de las acciones de mejoramiento producto de las evaluaciones de la Contraloría General de la República, igualmente realiza seguimiento permanente a los Planes de Mejoramiento y mediante una matriz mantiene actualizado el estado de avance y cumplimiento.

La Oficina de Control Interno hace seguimiento mediante verificación del cumplimiento de las acciones de mejoramiento, igualmente, hace análisis de eficacia de las acciones y planteadas y propende por su reformulación cuando a ello hubiere lugar por no eliminar las causas de los hallazgos.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

**En este aparte del informe, como en los futuros se seguirá insistiendo sobre los mismos aspectos de informes anteriores, hasta tanto no se materialicen las recomendaciones en lo siguiente:**

### **FORTALEZAS**

- **Compromiso de la alta Dirección en la implementación de los Sistemas Integrados de Gestión y Control ( a pesar de contar con el obstáculo de falta de recursos)**
- **Se cuenta con un nuevo mapa de procesos actualizado**
- **Se cuenta con un manual de funciones actualizado, requisitos mínimos y competencias de los empleados de la planta administrativa.**
- **Se cuenta con herramientas tecnológicas y de infraestructura comunicacional para la difusión y manejo de la Información.**
- **Se viene mejorando con respecto a la responsabilidad de los dueños de procesos para dar cumplimiento a los Planes de Mejoramiento Institucionales emitidos por la Contraloría General de la Republica, construyendo acciones de mejoramiento dirigidos a la eliminación de las causas que generaron los hallazgos.**
- **Se ha aumentado el conocimiento a nivel institucional con respecto a los verdaderos roles de la Oficina de Control Interno.**



## RECOMENDACIONES

Como estrategia para la implementación y sostenimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno, los líderes de los procesos, deben actualizarse en materia de MECI y SGC, para efectos de tomar decisiones técnicas al momento de fijar políticas o adoptar instrumentos de implementación de estos sistemas desde el Comité de Coordinación de Control Interno.

Igualmente, deben hacer monitoreo permanente a los procesos y a todos los planes de mejoramiento resultantes de las auditorías de Control Interno y de los diferentes organismos de control.

## DEBILIDADES

- **Falta de definición de políticas de operación y consolidación de un Sistema de Indicadores.**
- **No se efectúa seguimiento al mapa de riesgos de gestión, así como su actualización**
- **No se cuenta con procedimientos actualizados, los cuales pueden partir desde la implementación del componente de Evaluación Institucional, aplicando así, la política de la mejora continua y de lecciones aprendidas**
- **No se hace autoevaluación a los controles de cada proceso y sus procedimientos, generando procedimientos desactualizados y sin obtener mejora continua.**
- **La Dirección de Gestión Corporativa no dispone de personal suficiente y calificado para el desarrollo y elaboración de los Estados Financieros, informes y reportes contables, causas que afectan considerablemente el fenecimiento de la cuenta.**
- **En las actividades que hacen parte del proceso contable de la Entidad no se cuenta con una actualizada caracterización, manual de procedimiento y flujogramas debidamente documentados y legalizados adecuada aplicación (Grupos de trabajo sin procedimiento lo que impide individualizar responsabilidades en el quehacer diario.)**

- **La oficina de Control Interno no cuenta con personal suficiente y entrenado para abarcar cada uno de los roles de la OCI, lo que conlleva a generar riesgos altos por incumplimiento y falencias en el asesoramiento para efectos del cumplimiento misional en niveles de eficiencia, efectividad, eficacia y economía en la gestión.**
- **La alta dirección no tiene un conocimiento respecto a las acciones de mejora, correctivas y preventivas que le permitan tomar decisiones y minimizar riesgos, con base a estos resultados, pues no existen instrumentos adecuados que así lo acrediten.**
- **Se determinaron debilidades en la parte de inventarios, control en las entradas y salidas de almacén, desde informes de auditoría interna, sin que se haya efectuado una actuación determinante para eliminar esta problemática por parte de la Dirección de Gestión Corporativa**
- **No se le ha dado cumplimiento total a la Ley 594 referente a la implementación del archivo, se han realizado altas inversiones sin que se visualicen resultados, no se ha elaborado un Plan de mejoramiento para eliminar las causas de hallazgos encontrados por parte de la Contraloría General de la Republica, así como tampoco se han aprobado tablas de retención documental.**

#### **SE RECOMIENDA:**

- **Seguimiento bimestral por parte del Sr. Director al Equipo Directivo sobre el estado de avance de actualización del MECI 2014.**
- **Actualizar y hacer seguimiento a los indicadores de Gestión y a la administración del riesgo de gestión de la Entidad.**
- **Ajustar los procedimientos de la entidad, exigiendo su implementación y aplicación por parte de cada servidor público.**
- **Hacer extensiva la capacitación a todos los servidores de la Entidad en el tema de Administración de Riesgos y planes de mejoramiento, especialmente fijando lineamientos metodológicos para su elaboración, suscripción y seguimiento.**

- **Enfatizar en los procesos de capacitación y sensibilización sobre el rol que cumplen los servidores públicos y su responsabilidad en la aplicación del Sistema de Control Interno.**
- **Apropiación institucional del concepto de comunicación organizacional como una responsabilidad de todas las dependencias de la entidad para asegurar que los procesos fluyan adecuadamente.**
- **El INPEC, requiere un despliegue de sensibilización y capacitación en los conceptos básicos y metodológicos del Sistema de Control Interno, que permitan interiorizar en los servidores públicos, que el control interno es una actividad intrínseca en todas sus funciones y por consiguiente responsabilidad de todos, situación que coadyuvara al sostenimiento y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.**
- **Fijar políticas desde el CCCI para el Mejoramiento del Sistema (iniciando por establecer estrategias que permitan elevar la percepción de cada uno de los elementos del sistema – Compromiso directivo para generar cultura de control interno) y seguimiento permanente a los planes de mejoramiento.**
- **Capacitación Específica al equipo MECI acorde con sus roles para cada elemento de control que se pretenda ajustar.**
- **Adoptar la Guía y o manual de Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno mediante acto administrativo.**
- **Fortalecer con personal a la OCI en el nivel central y regionales (Auditorías, construcción de Instrumentos de evaluación independiente, elaboración de informes, capacitación, etc.)**

**MARIO JIMENEZ GAYON**

Jefe Oficina de Control Interno – INPEC