

**INFORME DE DIAGNOSTICO - SISTEMA DE CONTROL INTERNO
MECI 1000:2005
DECRETO 943 DE 2014**

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR "CORPOCESAR"

**PREPARADO POR
SULEYMA GOYENECHE LEON
EQUIPO MECI**

Valledupar, Cesar, Octubre de 2014

CONTENIDO

TEMA	Pag.
INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO Y ALCANCE.....	3
METODOLOGÍA.....	3
REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO.....	4
ANALISIS DE RESULTADOS POR MODULOS.....	4
INFORME DE CONTROL INTERNO ASPECTOS GENERALES.....	6
ANALISIS DOFA.....	7
DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	8
MODULO CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTION.....	9
MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	10
EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN.....	11
RECOMENDACIONES GENERALES.....	13

INTRODUCCION

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 87 de 1993, El Modelo Estándar de Control Interno debe ser aplicado por todos los organismos y organizaciones de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles, por la organización electoral, los organismos de control, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado. En consecuencia, dichas organizaciones deberán adaptar este modelo acorde con el tamaño y la naturaleza de las actividades según su objeto legal.

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió, el 21 de mayo de 2014, el decreto 943 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno - MECI-”, en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su implementación, en relación a lo anterior se procede a presentar el diagnóstico realizado en La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”.

1 OBJETO Y ALCANCE

Evaluar el estado del sistema de control interno de La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”, con respecto a los requisitos de los referenciales del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014.

2 METODOLOGÍA

El presente diagnóstico fue realizado siguiendo la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, donde se aplicaron preguntas para poder concluir sobre el estado de la organización frente a los requisitos del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014.

3 REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO - APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Para la aplicación de la herramienta se tuvo en cuenta al equipo MECI, se les explicó la metodología para el diligenciamiento de la herramienta y los resultados esperados con la aplicación de la misma. Este diagnóstico se realizó en el mes de Octubre del año en curso. Es necesario hacer claridad que esta etapa fue validada con relación a evidencias de la implementación, desarrollo y evaluación del sistema de control interno.

INFORME DEL DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y MECI 2014

ANALISIS DE RESULTADOS POR MODULOS

1. MODULO DE CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTION

1.1. TALENTO HUMANO

1.1.1. Acuerdos, compromisos o protocolos éticos

1.1.2. Desarrollo de talento humano

Desde el 2008, La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”, cuenta con acuerdos, compromisos y protocolos éticos elaborados y documentados mediante los actos administrativos correspondientes. Entre ellos encontramos el Código de Ética y Valores, el Reglamento Interno de Trabajo.

Dentro de los códigos de funcionamiento se ha elaborado e implementado documentos importantes como El Plan de Acción, La Gestión por Procesos y sus respectivos procedimientos, documentos que valen de soporte y guía, para el normal funcionamiento administrativo, contractual y la ejecución de prestación de servicios a la comunidad del Departamento del Cesar.

La existencia de guías documentarias se podría decir es la adecuada, sin embargo, teniendo en cuenta la revisión y autoevaluación llevada a cabo, se observa la necesidad de realizar los correspondiente socialización y capacitación de personal, e implementación y aplicación uniforme de los contenidos.

En cuanto al Desarrollo de Talento Humano, la Entidad encuentra con Plan Anual de Capacitaciones, procesos de inducción y re-inducción, que contribuyen al desarrollo del personal.

1.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1.2.1. Planes y Programas

1.2.2. Modelo de Operación por Procesos

1.2.3. Estructura Organizacional

1.2.4. Indicadores de Gestión

1.2.5. Políticas de Operación

El Estilo de Dirección se encuentra soportado con el Plan de Gestión Ambiental Regional, Plan de Acción; los perfiles de los cargos de dirección y sus competencias están contenidos en el Manual de funciones de la Entidad.

También se cuenta con un Mapa de Procesos, procedimientos, caracterizaciones y formatos los cuales se encuentran documentados y que facilitan su comprensión. El Mapa de Procesos y el Organigrama están elaborados, sin embargo, se requiere la debida revisión, socialización y actualización de los documentos que lo requieran, para que estos, sean acordes a las actividades que se ejecutan y a los servicios que se ofrecen

con base en los requerimientos de la ciudadanía y la Entidad.

No existe tabla de indicadores por procesos, que permitan medir la gestión por procesos, sin embargo se lleva a cabo la medición de los indicadores del Plan de Acción de manera periódica, permitiendo su análisis y el cumplimiento de ellos dentro de la gestión de la entidad.

En cuanto a la misión, visión y se encuentran establecidos mediante Resolución 1391 del 29 de Diciembre 2006 y modificado mediante resolución 1160 del 23 de dic de 2008, pero es necesario que se publiquen de manera física en la infraestructura de la entidad, no cuenta con objetivos institucionales.

La Planta de Personal se encuentra especificada y codificada, se establece mediante Decreto y Acta de Posesión y la escala salarial está definida y en funcionamiento.

La organización está establecida mediante dependencias, la mayoría de personal se encuentra dentro de un nivel jerárquico y tiene designado su respectivo jefe inmediato, esclareciendo los niveles de autoridad y responsabilidad en cuanto a la ejecución de procesos, sin embargo hay algunos funcionarios que se debe reevaluar su ubicación en la organización y delegar el correspondiente jefe inmediato más idóneo, para que la red de procesos por la cual se logra prestar un servicio o ejecutar una actividad administrativa se logren sistematizar en su totalidad.

La entidad no cuenta con Políticas de Gestión, no se cuenta con indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento y la aplicación de los procesos asignados en cada dependencia o para cada funcionario.

1.3. ADMINISTRACION DEL RIESGO DE LOS PROCESOS

1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo

1.3.2. Identificación del Riesgo

1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo

La entidad no cuenta con una Política de Administración de Riesgos, tiene elaborado un Mapa de Riesgos por procesos el cual se encuentra en estado de aprobación por parte del Comité, el cual les permita identificar oportunidades y fortalezas para un mejor cumplimiento de su función, identificar y valorar eventos negativos tanto internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales. Por lo que se hace necesario y urgente su divulgación y socialización con miras a los propósitos misionales y al cumplimiento integral de sus funciones, realizando su adopción mediante el acto administrativo correspondiente.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1 AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación

El Sistema de Control Interno y el Modelo Estándar de Control Interno han sido documentados e implementado. Se han realizado capacitaciones de MECI a los funcionarios, se han enviado oficios a los responsables de procesos recordándoles sus funciones y actividades a cargo, reuniones de comité de Control Interno, reuniones de Comités de Gestión, hay que fortalecer el proceso de autoevaluación en la entidad.

Anualmente se presente el informe ejecutivo de control interno según la metodología del departamento administrativo de la función pública DAFP en cuanto a la Gestión del Sistema de Control Interno, el cual se publica en la página web de La Corporación Autónoma Regionalel Cesar “CORPOCESAR”.

2.2. AUDITORIA INTERNA

2.2.1 Auditoria Interna

La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”, cuenta con un procedimiento Auditoria Interna, dentro del cual se encuentran incluidas las actividades de asesoría y seguimiento a los planes de acción, producto de las auditorías internas, se encuentra aprobado programa de auditoria por el comité de fecha del 13 de Enero de 2014, pero se evidencia que auditorias programadas no se han realizado como por ejemplo acompañamiento a auditorias de segunda parte para certificación dando como resultado el incumplimiento de estas y carecen de soportes que hayan sido canceladas o reprogramadas.

Se presenta Informe trimestralmente de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública, se publica en la página web y se presenta al comité de coordinación de control interno para su aprobación.

2.3. PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de Mejoramiento

La Corporación Autónoma Regional del Cesar, CORPOCESAR, llevo a cabo auditorías internas por procesos durante el año 2013, se elaboró planes de mejoramiento por procesos los cuales se encuentran documentados y en proceso de seguimiento.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

La página web de La Corporación Autónoma Regional “CORPOCESAR”, se encuentra debidamente actualizada con la información correspondiente a contratación, infraestructura, normatividad,, instancias de participación ciudadana, rendición de cuentas y el correo electrónico institucional.

La Entidad cuenta con políticas de Comunicaciones, no se han elaborado boletines informativos e impresos, por lo que la difusión de comunicación interna y externa se complica de algún modo, el informe de gestión anual de la Entidad se presenta a las entidades de control y se encuentra disponible para consulta por partes interesadas.

INFORME DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO ASPECTOS GENERALES

Nombre de la entidad: Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”

Objetivo: Realizar un Diagnóstico institucional que permita conocer la situación real del grado de avance y desarrollo en la implementación del sistema de control interno para determinar los principales aspectos a mejorar, conforme la estructura de control por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Alcance: Este Diagnóstico se aplica a todas las áreas de La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”, así como a sus funcionarios y servidores públicos relacionados con las actividades inherentes a la Entidad.

Responsables: Los responsables de realizar las etapas del Diagnóstico y presentar su informe son, el equipo Asesor con el apoyo del grupo directivo conformado por el Comité de Coordinación de Control Interno, quien actúa bajo las directrices de la máxima autoridad en la entidad que es la Dirección General.

ANALISIS DOFA

DEBILIDADES:

- A pesar que han sido creados acuerdos, compromisos y protocolos éticos, tal como el Código de ética y valores, no se han tenido en cuenta para el desarrollo de las actividades administrativas.
- Existe un Mapa de Procesos y procedimientos elaborados, pero no se han implementado en su totalidad y se hace necesario ajustes urgentes, teniendo en cuenta las funciones de la entidad, los servicios que presta de acuerdo con los requerimientos de la ciudadanía y la participación activa de los funcionarios de la entidad.
- Existen varios documentos soportes que han sido elaborados y están documentados, como el Mapa de Procesos y Procedimientos, pero no han sido socializados, explicados e implementados, reposan en los archivos de la Cada una de las dependencias, pero se debe fortalecer la consulta y utilización de cada una de la documentación de los procesos.
- La estructura organizacional requiere ser revisada y ajustada a las necesidades tanto administrativas como de la comunidad.

FORTALEZAS:

- Implementación del Modelo Estándar de Control Interno de manera parcial para la gestión de la Entidad.

- Compromiso de la Alta Dirección
- Actos administrativos por los cuales se adoptan el MECI y el Sistema Integrado de Gestión y se establecen las metodologías, procedimientos y métodos de control que garanticen el diseño, implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno.
- El recurso humano se selecciona de acuerdo con los perfiles requeridos, esto hace que la planta de personal sea paralela al cargo requerido.
- El personal de la entidad esta con plena disposición y a la expectativa de la implementación del Sistema Integrado de Gestión.

OPORTUNIDADES:

- El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP administra y distribuye para todas las entidades del Estado, los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo e implementación de cada uno de los elementos, componentes y subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno.
- Las capacitaciones ofrecidas a los funcionarios sobre el Sistema de Control Interno y MECI.

AMENAZAS:

- Los organismos de control exigen requerimientos con respecto al Sistema de Control Interno, el incumplimiento de los mismos, podría implicar sanciones para la entidad.
- La implementación parcial del Sistema de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno MECI, hasta el 20 de diciembre de 2014 conlleva a una calificación negativa por parte de los organismos de control a la Entidad.

DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La elaboración del diagnóstico se llevó a cabo bajo la aplicación de mecanismos de información entrevistas y aplicación de lista de chequeo con base en información documental encontrada.

Con la realización de las entrevistas y aplicación de la lista de chequeo se obtuvieron los insumos base para la realización del diagnóstico del Sistema de Control Interno, a partir de los elementos, bajo un enfoque inductivo que permitió al final, conocer el grado en que se encuentra La Corporación Autónoma Regional del Cesar "CORPOCESAR" frente al Modelo Estándar de Control Interno MECI.

La Entrevista se aplicó a la alta dirección, Jefes de Dependencia y otros Servidores Públicos vinculados a La Corporación Autónoma Regional del Cesar, "CORPOCESAR", lo cual permitió recoger las opiniones de los funcionarios de forma confidencial, debido

a que se realizaron en medio físicos individualmente. La consulta mediante Entrevista a los empleados, permitió obtener o complementar las evidencias que fundamenten cada respuesta.

La calificación se asignó entre rangos de 1 y 5. La escala de calificación se interpreta a continuación:

- **Rango 1.0 – 1.9:** No existe.
- **Rango 2.0 – 2.9:** Se encuentra en proceso.
- **Rango 3.0 – 3.9:** Esta documentado.
- **Rango 4.0 – 5.0:** Evaluado y Revisado

El informe se describe teniendo en cuenta el Modelo Estándar de Control Interno MECI. Cabe resaltar que el Sistema de Control Interno no ha sido implementado en su totalidad.

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION:

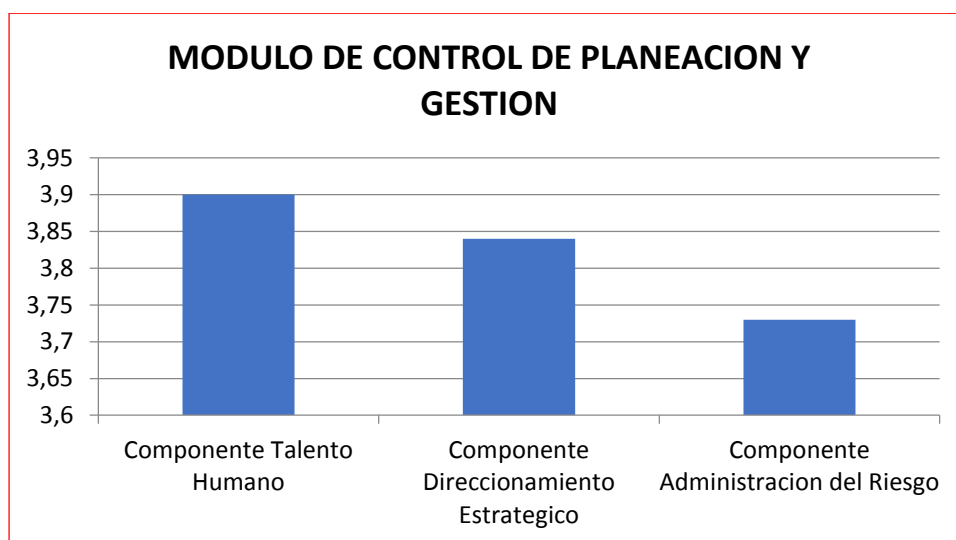
Este componente presenta una calificación de **3.9** Mostrando un nivel de desarrollo adecuado, como producto de tener acuerdos éticos elaborados y documentados, soportes para la ejecución de actividades y prestación de servicios y haber adelantado la etapa uno para la adopción del Modelo Estándar de Control Interno MECI, sin embargo, los mismos están en proceso de socialización y algunos requieren actualización inmediata para una implementación optima del Sistema de Control Interno.

Se encuentra en proceso de revisión e implementación, las Políticas Institucionales y Objetivos, la reestructura organizacional, la Elaboración y aplicación de indicadores de Gestión, la adopción políticas de operación y políticas de administración del riesgo.

RECOMENDACIONES:

- Realizar las respectivas revisiones, ajustes y socialización de los manuales, acuerdos y políticas adoptados en la entidad.
- Realizar capacitaciones de adopción personalizadas, por dependencias y oficinas con el fin de captar el interés de todos los funcionarios.
- Realizar la respectiva sensibilización y capacitación del Modelo Estándar de Control Interno MECI.
- Terminar con el proceso de adopción de la Política Institucional y Objetivos.
- Reevaluar la estructura organizacional de la Entidad.
- Actualizar el Organigrama de la entidad y publicarlo en la infraestructura física junto con la misión, visión y objetivos organizacionales.
- Una vez actualizados los documentos guías, suministrar a cada funcionario el correspondiente manual de funciones y manual de procesos y procedimientos, para que sean documentos soportes en el desarrollo normal de sus actividades.

- Elaborar y aplicar los correspondientes indicadores de gestión para evaluar la gestión de toda la entidad pública.
- Adoptar una política de operación para definir los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función.
- Capacitar a los funcionarios para la administración del riesgo en los procedimientos de toda la entidad para evaluar aquellos eventos negativos tanto internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales.
- Reactivar el comité de ética a nivel institucional el cual se constituiría como el agente dinamizador del proceso de gestión ética definiendo y formulando directrices para su mantenimiento.
- Realizar actividades culturales para interiorizar el código de ética, el cual debe ser inherente a la práctica diaria y ejercicio de las funciones de los servidores públicos.
- Establecer un programa de incentivos que promueva el desarrollo de los servidores y proyecte el compromiso de la Entidad.

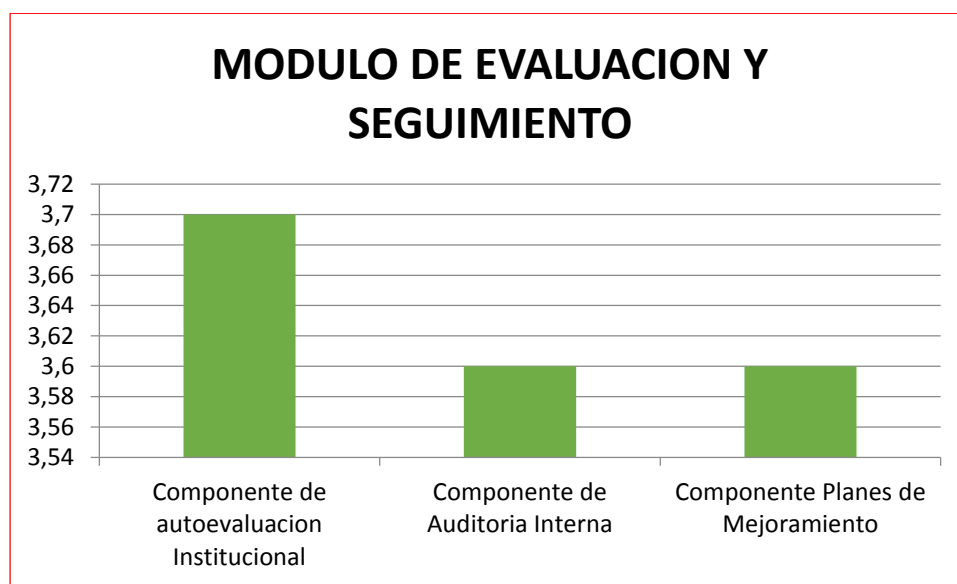


2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Su nivel de desarrollo es adecuado con una calificación de **3.8**, por tanto la oficina de control interno realiza seguimientos periódicos de acuerdo al programa anual de auditoría, donde se establece el grado de avance de las acciones correctivas planteadas y se toman directrices para el cierre de los hallazgos.

RECOMENDACIONES:

- La alta dirección debe diseñar un plan de capacitación y divulgación de los planes y programas que garanticen el conocimiento de los mismos por parte de todos los servidores públicos generándoles el compromiso en su aplicación.
- Realizar el programa de Evaluación de Desempeño, para medir la efectividad del control interno de todas y cada una de las dependencias y de la entidad en general, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes y programas y los resultados de la gestión.
- Cumplir con el programa de auditoria interna.
- Realizar y hacer seguimiento a los respectivos planes de mejoramiento teniendo en cuenta las evaluaciones aplicadas.
- Socializar la información y la metodología a los servidores públicos responsables de las actividades.
- Medir periódicamente los resultados de los indicadores con el fin de realizar planes de mejoramiento y ajustes a los procesos, planes y programas definidas por la Corporación.

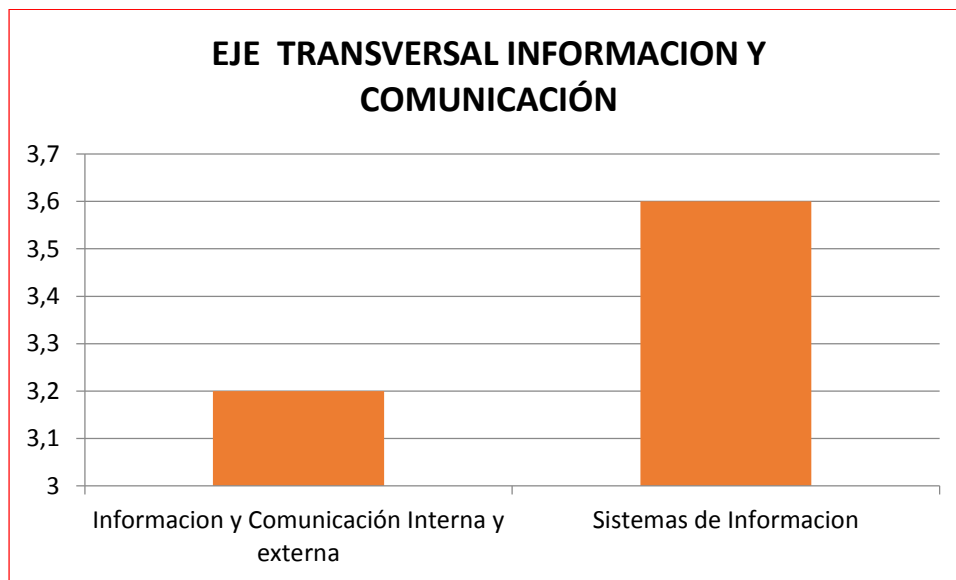


3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN: La calificación para este eje fue de **3.4**. Una calificación aceptable, La Corporación Autónoma Regional del Cesar "CORPOCESAR", tiene página web se encuentra debidamente actualizada, falta fomentar la divulgación de carteleras informativas, falta fortalecer de algún modo tanto la comunicación verbal como impresa con la comunidad y con los funcionarios.

RECOMENDACIONES:

- Fortalecer el programa de capacitación y adopción de métodos.

- Suministrar de forma oportuna y completa a los funcionarios con los documentos guías para el desarrollo normal de sus actividades asignadas.
- Mejorar y crear nuevos sistemas de comunicación y relación externa con la comunidad.
- Implementar mecanismos para recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, quejas o reclamos por parte de la ciudadanía.
- Diseñar mecanismos encaminados a mejorar la comunicación interna.
- Desarrollar, promover e implementar una cultura de información que permita evaluar y autoevaluar la gestión estableciendo punto de control que favorezca la toma de decisiones en la entidad.
- Realizar seguimiento a las acciones diseñadas para mejorar la comunicación.
- Diseñar un plan de comunicación con el fin de mejorar la operatividad del elemento en La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR” en términos de medios y acciones comunicativas favorables al logro de los objetivos institucionales.
- Socializar y divulgar en todos los niveles este elemento, para establecer controles que permitan hacer seguimiento.
- Formular y difundir políticas de comunicación informativa, que debe ser el eje transversal a la estructura organizacional, a fin de consolidar una imagen favorable ante los grupos de interés.



RECOMENDACIONES GENERALES

Debido a que la calificación general obtenida para todo el Sistema de Control Interno de La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPORACION” está en **3,7** puntos, es decir en el rango **adecuado**, refleja que en la entidad refleja las fortalezas y compromiso de la Alta dirección, sin embargo deben tomarse acciones para fortalecer a la Entidad en todos los elementos que constituyen la estructura del MECI.

Así mismo se considera de vital importancia mejorar en primer lugar los componentes con menor puntuación.

Es necesario que el representante de la dirección, junto con el equipo MECI, prepare todo lo necesario para la implementación del modelo y continúen con las actividades, preferiblemente bajo la coordinación de expertos o en su defecto por ellos mismos.

Se sugiere que el equipo MECI evalúe cada elemento plasmado en el manual de implementación MECI, con el fin de establecer el cumplimiento de los parámetros legales establecidos, que validen la correcta adopción en los plazos establecidos en el plan de trabajo.

Se sugiere que la revisión general inicial que se realizó al Sistema de control interno, quede como información secundaria para la estructuración y programación para una próxima revisión.

Se requiere que el nivel directivo de La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”, disponga del compromiso y liderazgo que le corresponde para la implementación del MECI; con el fin de dirigir a sus funcionarios, en el diseño de cada elemento de acuerdo con las indicaciones o instrucciones de los equipos de trabajo.

Es necesario que cada elemento sea aprobado en reunión del comité coordinador de control interno, en la medida que se encuentren elaborados y ajustados, dejando como constancia un acta que de fe de su aprobación.

Es necesario que cada elemento sea adoptado por acto administrativo, sancionado por el representante legal, previa presentación de los soportes y actas de aprobación por el comité coordinador de control interno y la presentación formal del representante de la dirección y el equipo MECI, dando garantía del cumplimiento de los requisitos legales por parte de La Corporación Autónoma Regional del Cesar “CORPOCESAR”.

Los resultados de este diagnóstico validan el plan de acción propuesto por la consultoría, el cual establece actividades para abordar todos los elementos y requisitos de los dos modelos, para ello la entidad deberá encaminar sus esfuerzos hacia la estructuración de una herramienta de mejora que le permita alcanzar sus objetivos institucionales bajo las directrices del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.

Anexo, plan de trabajo.

SULEYMA GOYENECHÉ E LEÓN
Contratista

**SEGUIMIENTO POR PARTE DE
LA OCI**

Vo.Bo.

**FIRMA REPRESENTANTE
DE LA ALTA DIRECCION**

**FIRMA DIRECTOR
CORPORACION
AUTONOMA REGIONAL
DEL CESAR "CORPOCESAR"**