



GOBERNACION DE ANTIOQUIA
 GERENCIA DE CONTROL INTERNO
 PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y CULTURA DEL CONTROL

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO

LEY 1474 DE 2011

CLAUDIA JANNET SALAZAR ARANGO
 Gerente de Control Interno

Periodo Informado: De Julio 19 a Noviembre de 2016.

Fecha de Publicación: Noviembre de 2016.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta el informe detallado del estado del Sistema de Control Interno de la Gobernación de Antioquia.

La Gobernación de Antioquia se encuentra en el primer año un nuevo período de gobierno que se inicia con la formulación de un Plan de Desarrollo Territorial y el análisis de la Estructura Organizacional con base en la normatividad, cargas de trabajo y retos del Plan para obtener los mejores resultados en su ejecución.

Por otro lado en esta vigencia se viene haciendo la medición del Índice de Transparencia Departamental – ITD por parte de la ONG Transparencia por Colombia, Capítulo de Transparencia Internacional que actúa en representación de la sociedad civil.



Así las cosas, el enfoque de este informe se centra en estos hechos por su importancia e impacto directo en los Elementos de Control en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000 2014.

FORTALEZAS

La Gobernación de Antioquia Recibe Premio al Mejor Plan de Desarrollo

Módulo: Control de Planeación y Gestión
Componente: Direccionamiento Estratégico
Elemento de Control: Planes y Programas:

Durante la gala de premiación del V Concurso Mejores Planes de Desarrollo Territoriales (2016–2019), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) entregó a la Gobernación de Antioquia el galardón en la categoría 'Gobernación con Desarrollo Robusto', categoría que se define de acuerdo con los entornos de desarrollo, clasificados como; temprano, medio y robusto.

Lo que hace de la Gobernación de Antioquia un ejemplo de planeación con visión del territorio y criterios de equidad; además de modelo de buen gobierno.

Con el fin de garantizar una evaluación transparente e imparcial, el jurado del concurso estuvo integrado por representantes del Banco Mundial - BM, el CAF Banco de Desarrollo de América Latina, la Federación Nacional de Personeros de Colombia – FENALPER y las Universidades del Rosario, Santo Tomás, Externado, Piloto, Central y los Andes. Por su parte, la Federación Colombiana de Municipios y la Federación Nacional de Departamentos participaron como veedores del proceso.

Durante el proceso se califican: Mejores Prácticas en la formulación del Plan de Desarrollo Territorial, inversión eficiente de recursos, así como los proyectos que responden efectivamente a las necesidades de los ciudadanos"



Antioquia Piensa en Grande es un Plan de Desarrollo Territorial diseñado en forma participativa en un claro ejercicio de integración con el presupuesto y que se reconoce por los denominados Proyectos Detonantes y la concepción del desarrollo con criterio urbano rural en el que se articulan el agro como actividad productiva, las vías terciarias como parte del sistema de movilización de insumos y productos, y la intervención del analfabetismo para darle fuerza a la cadena de valor del sector agropecuario.

La Gobernación de Antioquia Recibe Calificación Sobresaliente en Atención al Ciudadano

Módulo: Control de Planeación y Gestión

Componente: Direccionamiento Estratégico

Elemento de Control: Modelo de Operación por Procesos

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) calificó sobresaliente la atención al ciudadano con el 81% de favorabilidad.

El DNP en informe que realizó a la Gobernación de Antioquia como parte del proceso de acompañamiento integral del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano - PNSC, para fortalecer el sistema de atención a la ciudadanía, muestra el desempeño de la entidad frente a la gestión de servicio al ciudadano, un porcentaje del 81% nivel sobresaliente.

Desde el proceso de Atención a la Ciudadanía, de Antioquia Piensa en Grande se analizan los resultados para generar las recomendaciones sobre aquellos componentes con un porcentaje de avance inferior al 80%.

1. Arreglos Institucionales (93%), da cuenta de la institucionalidad y relevancia del tema de servicio al ciudadano al interior de la entidad, representado en el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de estrategias, programas y proyectos para la mejora del servicio al ciudadano



2. Certidumbre (88%), el ciudadano obtiene información completa, clara y precisa sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se atenderá su requerimiento o se gestionará su trámite, involucrando las acciones relacionadas con la publicación proactiva y con calidad de la información. Se debe contar con acuerdos, calidad de información, divulgación y lenguaje claro.
3. Cumplimiento de expectativas (81%), implica la gestión de la entidad para conocer las características y necesidades de su población objetivo, así como sus expectativas, intereses y percepción respecto al servicio recibido, y del uso de esta información para la toma de decisiones. Debe contar con caracterización, efectividad y expectativas, rapidez y sencillez de procesos.
4. Cobertura (84%), gestión y fortalecimiento de los canales de servicio con los que cuenta la entidad para interactuar con los ciudadanos y ofrecer información, gestionar trámites, servicios y atender de forma adecuada los requerimientos.

Para este informe el DNP utilizó varias fuentes de recolección de la información, entre ellas encuesta de percepción ciudadana y otra de percepción de servidores públicos, además, utilizó el método de “El ciudadano Incógnito” que abarcó los tres canales de atención de la Gobernación; presencial, telefónico y virtual.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES IDENTIFICADAS A PARTIR DE LA MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE TRANSPARENCIA DEPARTAMENTAL - ITD

A continuación se registran las fortalezas y debilidades identificadas durante la medición del Índice tomando como referente el resultado entregado en la etapa de réplica.



FACTOR VISIBILIDAD

Fortalezas

Eje Transversal Información y Comunicación

Se obtienen 100 puntos en los siguientes subindicadores

Publicidad de la participación ciudadana
Información de la gestión presupuestal y contractual en el sitio web
Información y disposición sobre trámites

Debilidades

Eje Transversal Información y Comunicación

Los resultados del Factor Visibilidad, se afectan por el cambio de la WEB institucional, hecho que no permitió continuidad en la publicidad de la información y en la toma de backups o registros históricos de la misma que permitieran evidenciar fechas de publicación de los documentos exigibles por normas o que se publican como buena práctica bajo el principio de publicidad y transparencia de la información, así como por directrices de Gobierno en Línea; de la Ley 1712 de 2014 - Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública y de la Ley 1474 de 2011- Por la cual se establecen normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.

La identificación de las debilidades se hace en aquellos indicadores que muestran un resultado inferior a 100 puntos y que requieren un mayor esfuerzo institucional para su mejora.



Indicador Divulgación de información pública

Programa de Gestión Documental: Hay buenos lineamientos para los procesos de Gestión Documental pero se evidencia Inexistencia del documento que contiene el "Programa de Gestión Documental".

Indicador Divulgación de la Gestión Administrativa

No se evidenció la publicación del Informe de Gestión 2015. El anual de funciones y competencias, en este sentido, si bien existe un enlace al Software G+, este no es de fácil acceso para el ciudadano del común; tampoco se evidenció la publicación de los planes de mejoramiento generados a partir de las auditorias de los órganos de control.

Divulgación de la gestión presupuestal y financiera

Al momento de la evaluación no se contaba con un enlace al portal de Mapa Regalías del Departamento Nacional de Planeación DNP, con su respectivo marco explicativo.

Divulgación de trámites y servicio al ciudadano

Al momento de la evaluación no se evidencia la existencia en sitio web del documento sobre satisfacción a PQR.

FACTOR INSTITUCIONALIDAD

Módulos:

Control de Planeación y Gestión

Componentes:

Talento Humano

Direccionamiento Estratégico

Administración del Riesgo de los Procesos



Elementos de Control:

Acuerdos Compromisos o Protocolos Éticos

Planes y Programas

Modelo de Operación por Procesos

Políticas de Operación

Identificación del Riesgo

Análisis y Valoración del Riesgo

Fortalezas

Se obtienen 100 puntos en los siguientes subindicadores

Instancia de ética

Socialización de los lineamientos éticos

Coherencia/consistencia de los documentos de planeación en temas de víctimas

Coherencia/consistencia de los documentos de planeación en temas de Medidas Anticorrupción

Coherencia/consistencia de los documentos de planeación en temas de fortalecimiento institucional

Recurrencia en el uso de las Modalidades de contratación directa - Proporción de la contratación directa

Competencias básicas en el Manual de Funciones 2016

Debilidades

Indicador Políticas, medidas y estrategias anticorrupción

No se evidencia la existencia de una medida, estrategia, lineamientos o políticas para la declaración y trámites de conflictos de interés.



En los riesgos de visibilidad y delitos contra la administración pública: no se identifican causas y/o consecuencias, no se definen los recursos para mitigarlo, no se definen las herramientas y/o acciones para hacerle seguimiento y no se establecen fechas o tiempos de acción de seguimiento.

Comportamiento ético

En los contenidos mínimos de los lineamientos éticos en el documento no se señala la existencia de una política anti soborno, antifraude y antipiratería, ni la existencia de una política de integridad.

Indicador Gestión del Talento Humano

Cabe anotar que en las condiciones institucionales para el talento humano, hay claros lineamientos documentados en diversos procesos, procedimientos, políticas de operación, normas, directrices administrativa y papeles de trabajo.

La oportunidad de mejora consiste en diseñar un Plan Estratégico del Talento Humano que articule la gestión del área y que entre sus contenidos haga mención sobre: procedimientos de ingreso o vinculación de servidores públicos a la entidad para la vigencia, sobre procedimientos de mérito, sobre procedimientos de evaluación y seguimiento al desempeño a los servidores públicos a la entidad, sobre procedimientos de incentivos. Así como sobre procedimientos de Capacitaciones con sus temas, disposición de horas de las capacitaciones, capacitaciones en transparencia y/o anticorrupción, disposición de recursos para las capacitaciones y que haga mención de estrategia de movimiento de personal.

En cuanto a la Conformación del talento humano 2015 es pertinente analizar oportunidades de mejora en las Brecha Interna y Externa y en la Relación de funcionarios provisionales frente al total de servidores públicos



FACTOR SANCIÓN Y CONTROL

Módulo:

Control de Planeación y Gestión

Eje Transversal de Información y Comunicación

Componente

Direccionamiento Estratégico

Elemento de Control:

Modelo de Operación por Procesos

Fortalezas

Canales de denuncias e investigación en cuanto a Existencia de una línea de atención para denunciante de hechos de corrupción vigencia 2015, existencia de lineamientos y directrices de protección al reportante para la vigencia 2016 y existencia de lineamientos de custodia de los datos de los reportantes, así como en la respuesta a la verificación del sistema de PQRSD a través de la línea telefónica.

Debilidades

Indicador Sistema de PQRSD

En las condiciones institucionales del sistema de PQRSD, al momento de la evaluación no se evidenció un tratamiento específico para posibles hechos de corrupción en los procedimientos.



Indicador Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

En el tema de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía hay debilidades en los siguientes aspectos: Definición clara de la responsabilidad, planeación y organización, ausencia de procedimiento o instructivo ajustado a las características de la entidad cumpliendo las exigencias de la normatividad que aplique, así como en la gestión documental, específicamente en la producción, custodia y recuperación de la información que dé cuenta en forma oportuna y clara de todas las etapas de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.

RECOMENDACIONES

Como recomendación general se deben incluir en la Auditoría al MECI agendada en el Programa Anual de Auditoría, aquellos aspectos en los que la mejora requiere de mayor esfuerzo institucional de tal manera que se agreguen mecanismos de mejora y seguimiento formalmente implementados en el Sistema de Control.

Definir las estrategias y mecanismos necesarios para garantizar la continuidad del servicio de la WEB institucional.

Documentar dentro del Sistema Integrado de Gestión el ejercicio de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

Definir las estrategias y mecanismos necesarios para garantizar adecuada asignación de responsables de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.

Definir las estrategias y mecanismos necesarios para garantizar la producción, almacenamiento, recuperación y publicidad de la información propia de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.



Diseñar e implementar Plan de Gestión Documental.

Diseñar un Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.

Claudia S.

CLAUDIA SALAZAR ARANGO
Gerente de Control Interno

ELABORÓ: GADR. APROBÓ: CJSA.