



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1474 del 12 de julio de 2011 el cual modificó el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, “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, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”

En cumplimiento de dicha disposición normativa, se presenta el informe pormenorizado de Colombia Compra Eficiente.

Experto con funciones de Control Interno:
Periodo evaluado:

Carlos Arturo Ordóñez Castro
a 11 de noviembre de 2016

Módulo de Planeación y Gestión

Avances

En la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente se posee un código de ética que es dado a conocer a los servidores que ingresan. Este instrumento recoge las experiencias constructivas pretéritas, respecto de las cuales no se ha visto la necesidad de modificar.

Para los servidores que ya están vinculados en la entidad, la vivencia de los principios éticos es una gestión inherente y diaria, donde se potencializan valores y principios aplicados al quehacer institucional, en el servicio al usuario, a los modelos de convivencia y clima organizacional. En la misma línea participan los contratistas.

Durante el periodo, y en lo corrido de la gestión institucional, no se ha evidenciado actos que puedan ser calificados como desviaciones a acciones legales o constitutivas de conductas corruptas.

En el desarrollo del talento humano, la entidad mantiene actualizado el Manual de funciones y competencias laborales, que recoge las actividades funcionales de cada empleo y cargo. El conocimiento de las funciones por parte de los servidores fue una tarea emprendida por la Secretaría General que contribuye a fortalecer los conocimientos y líneas de responsabilidad de cada servidor.

Si bien existe los documentos planes de capacitación, bienestar e incentivos, ellos carecen de la fortaleza necesaria para cumplir los cometidos. Uno de los elementos que influyen es la limitante jurídica para capacitar a los servidores que están vinculados de manera precaria mediante provisionalidad. Este aspecto que bien no toca a los titulares de cargos no ha permitido un desarrollo fuerte en materia de capacitaciones.





En relación con la ejecución del plan de bienestar, ha estado desfinanciado. Lo anterior ha impedido gestionar acciones para que los servidores, las familias de ellos y el personal vinculado reciba los beneficios planeados.

En la entidad no se realiza evaluación del desempeño laboral para el personal de la planta global porque ella en su totalidad esta provista provisionalmente. Respecto de este segmento de servidores no se posee un sistema de evaluación más allá del criterio de los líderes de las dependencias, en cuanto la eficiencia y efectividad de sus acciones sin impacto jurídico en su vinculación.

Respecto de los Gerentes Públicos, se realizó un seguimiento a los acuerdos pactados con la Dirección, como instrumento intermedio que permita hacer reorientaciones estratégicas u operativas, si ello fuera necesario.

A los servidores del nivel asesor, diferente de control interno, se aplica la disposición legal que determina el uso del formulario de la Comisión Nacional del Servicio Civil para servidores de carrera administrativa, teniendo presente que no tiene las consecuencias jurídicas.

Mediante el uso de la autoevaluación por procesos, los líderes de las dependencias tienen conocimiento de la percepción del talento humano. En efecto, mediante el procedimiento se puede establecer el nivel, en escala de Likert, del talento humano que trabaja en los procesos asociado a las dependencias. A partir de este conocimiento, esos líderes toman acciones para el mejoramiento de talento humano

El direccionamiento estratégico, durante el periodo, ha fortalecidos el desarrollo de elementos que garantizan el derecho a la información, mejores niveles de transparencia en la gestión y rendición de cuentas. Estos aspectos permiten que las partes interesadas puedan conocer la gestión y logro de la planeación o si es necesario, posibilita los canales de comunicación para responder los requerimientos de dichos grupos.

En la actualidad, se está consolidando un modelo de operación por procesos, acatando lo dispuesto no solo en la norma MECI sino en lo dispuesto en el Decreto 1537 de 2001. En esta medida, la caracterización de procesos y procedimientos se continúa realizando. La meta es tener todos los procesos y procedimientos caracterizados bajo esquemas estandarizados y que recogen las mejores prácticas. En este mismo sentido, se está trabajando en la elaboración de baterías de medición acordes a las necesidades de los procesos, al igual se fortalece el mapa de riesgos administrativos que se combina armónicamente con el mapa de riesgos anticorrupción

La satisfacción del cliente en la actualidad se hace de manera indirecta y en algunas actividades de manera directa. No obstante, la entidad esta consciente de la necesidad de conocer la voz del cliente y está estudiando los mecanismos para realizar la medición de la satisfacción del cliente según el portafolio de servicios.

Desde el advenimiento de Colombia Compra Eficiente se posee una planta de personal que no ha sido modificado. Asociada a ella existe un modelo organizacional que permite lograr los



objetivos institucionales. Este modelo parte del principio de la horizontalidad laboral, del trabajo en equipo y la complementariedad funcional. En este escenario, se busca que los líderes de los procesos (que coinciden con los líderes de dependencias) tomen acciones de maximización de recursos, evitar reprocesos y tiempos valle que hagan costosa o lenta la gestión institucional.

No obstante, lo anterior, lo que se evidencia es un creciente nivel de actividades funcionales dada la penetración institucional en el quehacer del Sistema de Compra Pública y su papel como rector de la política. Este crecimiento llevará a la entidad en un futuro mediano a reorganizar su funcionalidad.

Dificultades

Es de común conocimiento que los recursos financieros de las entidades públicas han sido objeto de restricciones en aras de ser responsable con la situación fiscal nacional. En este escenario una de las dificultades con que se encuentra la entidad es la ausencia de recursos monetarios para acceder niveles más efectivos de implementación del MECI.

Claro que ello no es, ni puede convertirse en, óbice para ser innovadores en materia de gestionar procesos de capacitación, implementación de actividades de bienestar dado que estos aspectos fortalecen el sentido de pertenencia institucional y animan a los servidores a mejores niveles de compromiso, impactando de manera positiva el clima organizacional.

En el mismo sentido, es necesario romper el escepticismo de los servidores relacionado con los temas de control interno y gestión de la calidad. Los miedos a los cambios traen una desconfianza, que, aunque entendible no es compartida, relacionada con la aplicación de procesos de autocontrol y autoevaluación.

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances

Colombia Compra Eficiente desde el año 2013 adoptó un modelo de autoevaluación por procesos, que revisa 14 variables asociadas a los procesos sin tener en consideración su propósito sino la gestión, control y resultado. Este modelo se aplica cada cuatro meses y se hace un reporte numérico a la Dirección.

La aplicación del actual modelo de autoevaluación permite que los responsables de los procesos conozcan la evolución que presenta el proceso, ejercicio que puede realizar conjuntamente con todos los servidores que participa en él.

Durante este periodo, el Experto (Asesor) con funciones de control interno remitió a la Dirección y responsables de procesos el resultado del periodo mayo – agosto de 2016. Con esta información se pueden tomar decisiones que contribuyan al fortalecimiento del sistema de control interno.



En el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno (realizado en el mes de agosto de 2016), el Experto (Asesor) con funciones de planeación solicitó hacer un análisis del modelo para hacerle modificaciones que él considera oportunas y pertinentes. En este escenario los miembros del citado Comité acordaron llevar la propuesta de modificación que haga Planeación al seno del Comité Directivo y allí tomar una decisión que será informada a Control Interno.

Esto último porque la modificación del modelo de autoevaluación tiene injerencia en el modelo de evaluación a las dependencias que realiza Control Interno, que es elemento en la evaluación del desempeño de los servidores de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, de conformidad con las disposiciones normativas vigentes.

En relación con el componente de auditoría interna, el Experto (Asesor) con funciones de control interno ha venido desarrollando el programa, plan y cronograma de auditoría aprobado por el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno. Es importante tener en consideración que en esta área de la entidad solo se tiene solo un recurso humano.

Las auditorías que se han realizado a la entidad han tenido una línea específica de trabajo. En efecto, la entidad nace en el 2012 y desde allí se ha planteado ir creciendo en la exigencia de aplicación del sistema de control interno. Sabiendo que normativamente (ley 87 de 1993, artículo 3° literal b y artículo 6°) los responsables de establecer y dirigir el control interno son la Dirección y los Jefes de dependencias, el examen que se realiza mediante las auditorías buscan establecer si existe un nivel de madurez en el sistema y si se realiza de manera inherente.

Las auditorías realizadas por el Experto (Asesor) con funciones de control interno dan cuenta del proceso evolutivo. Si bien el sistema se comporta de manera adecuada, ello no es óbice para ser más efectivo en su aplicación, aspectos que debe ser liderado por los responsables normativos del sistema de control interno.

Durante el periodo se examinaron procesos a los cuales se les realizó recomendaciones para mejorar el modelo de control. Si bien de manera institucional no se habla de hallazgos sino de debilidades del sistema, las que se detectan no están incurso en acciones violatorias de la ley penal, disciplinaria o se constituyen en actos de corrupción. Por el contrario, lo que se observa es una gestión transparente y accesible a todos los que deseen examinarla. Claro está que presenta algunos problemas típicos de un acomodamiento a los modelos de control dado el miedo típico que significa el cambio y ruptura de viejos paradigmas administrativos.

Respecto de los planes de mejoramiento, Colombia Compra Eficiente en la actualidad posee dos planes de mejoramiento con la Contraloría General de la República. Estas acciones ya fueron ejecutadas, pero se está a la espera del pronunciamiento oficial del ente de control para su cierre.

Otra fuente de planes de mejoramiento son las auditorías que realiza el Experto (Asesor) con funciones de control interno. En este punto se evalúa en cada auditoría si las dependencias han realizado acciones que superen las debilidades detectadas en la auditoría anterior y conforme con los resultados obtenidos se da cierre, en caso contrario se recomienda que se adicionen a los planes de tratamiento de debilidades de la nueva auditoría.



Se ha detectado que los responsables de liderar el sistema de control interno en las dependencias en un bajo porcentaje no realizan las acciones para superar las debilidades detectadas en las auditorias. En concepto de Control Interno ello se debe, en parte, a una incipiente cultura asociada a la calidad y el control, como elementos de gestión que debe ser reforzada, para con ello tener que tanto la gestión de la calidad y el sistema de control interno son elementos gerenciales y no imposiciones normativas que se consideren como traumáticas.

El tercer nivel de planes de mejoramiento está asociado al modelo actual de autoevaluación. En este aspecto son los líderes de los procesos y los funcionarios que participan en él los responsables del seguimiento, control y evaluación. Así las cosas, actualmente es el líder del proceso es quien hace seguimiento y cierre a las acciones detectadas en este autoexamen.

Teniendo en consideración los cambios que el Comité Directivo determine en el nuevo modelo de autoevaluación, Control Interno quedará a la espera si éste posee un componente de plan de mejoramiento o se aplicará otra metodología, aspecto que redundará en uno de los puntos que se examina en las auditorias que realiza Control Interno.

Dificultades

La evaluación y el seguimiento a la misma se ubica dentro del campo de lo laboral. No obstante, es importante reconocer que el ser humano tiene tendencia a rechazar los modelos de control, lo que permite el advenimiento del miedo al cambio. Este aspecto antropológico y sociológico se experimenta de igual manera en conglomerados humanos pequeños, como es la entidad.

A nivel institucional se evidencia niveles de rechazo a modelos de control, ya sea por el erróneo sentir que este se hace sobre la persona cuando en realidad se produce sobre gestión o en la mayoría de los casos, por desinterés frente a la temática.

Dada la limitación financiera y alguna restricción legal, las capacitaciones en temas asociados a modelos de control no se han realizado. Este aspecto hace que los servidores no puedan tener mayores niveles de información sobre lo benéfico que es para la gestión tener modelos de calidad y control fuertes, inherentes, claros y económicos, se desconoce de las bondades de realizar cualquier gestión con ayuda de modelos de control.

Sin duda, el Experto (Asesor) con funciones de control interno encuentra como dificultad en el módulo de evaluación y seguimiento, la incipiente cultura del control que no es fortalecida con modelos comparativos de buenas prácticas vía capacitaciones, charlas u otro mecanismo comunicacional.

Eje Transversal de Información y Comunicación

Avances





Al decir del MECI “La Información y Comunicación tiene una dimensión estratégica fundamental por cuanto vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos. Es un factor determinante, siempre y cuando se involucre a todos los niveles y procesos de la organización”

Durante el periodo, y dentro de una filosofía institucional, la información y comunicación se debe observar en dos escenarios; el primero relacionado con los grupos de interés y el segundo con la gestión al interior de la entidad.

Respecto de lo primero, es importante recordar que Colombia Compra Eficiente tiene como funcionalidad el manejo de la información contractual de las entidades públicas. Es por ello que se exhiben sistemas robustos que están a disposición de los interesados, ya sean ellos legalmente obligados o simplemente veedores. Los avances son importantes y se traducen en una gestión transparente de para el Sistema de Contratación y Compra Pública.

Como quiera que la información y la comunicación son aspectos que soportan la misionalidad institucional, este eje tiene toda la importancia y desarrollo al interior de la entidad y los resultados son examinados para tomar acciones que mejoren los canales.

A nivel de organización, la entidad ha trabajado en la caracterización de procesos y procedimientos que contribuyan a gestionar la información y comunicación al interior de Colombia Compra Eficiente, aspecto que debe redundar en el clima organizacional.

Como quiera que el tema de información y comunicación es neurálgico para cualquier entidad, los avances institucionales son importantes, no solo los asociados a grupos de interés sino los relacionados con la comunidad que labora en la entidad. Ello no es óbice para mejorar en ambos sentidos. Depurar los contenidos, maximizar los canales comunicativos, fortalecer la oportunidad comunicacional e informativa, serán derroteros para ser asumidos en el futuro inmediato.

Dificultades

En el mundo contemporáneo la información y la comunicación son cambiantes, evolutivas y hace exigente cualquier proceso. Para estar a la altura de las necesidades se requiere un examen permanente de las fuentes, de los contenidos, de la utilidad, del uso, de la pertinencia y oportunidad de ambas, entre otros varios, que permitan responder a las necesidades de información y comunicación.

Así las cosas, las limitantes que presenta el eje transversal pasa por aspectos financieros que pueden ser restrictivos de la adquisición de modelos robustos o de tecnologías (no necesariamente mecánicas) de punta que permitan optimizar la información y la comunicación.

Por otra parte, este eje es exigente en cuanto la calidad de la información, dado que representa un insumo importante para los grupos de interés, investigadores y simples consultores. En esta medida, algunas disposiciones normativas e incluso de tipo administrativo pueden poner una



desaceleración en los procesos. Estos aspectos, que en la mayoría de los casos son externalidades institucionales, deben ser monitoreados y buscar que Colombia Compra Eficiente se adapte en menor de los tiempos a esos cambios contemporáneos y por esa vía ser altamente competitiva.

Estado General del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente está en proceso de construcción y consolidación. Los elementos del MECI están presentes y en lo pertinente se les hace seguimiento.

Dentro de la evaluación se encuentran fortalezas que son necesario continuar y algunos aspectos que requieren un mayor avance. Entender que el Sistema de Control Interno es más que aplicar el MECI o aplicar la Ley 87 de 1993 debe ser el derrotero a seguir.

Hay compromiso de la Dirección en los temas relacionados con el Sistema de Control Interno, este aspecto es importante e incluso vital. El liderazgo desde esta instancia administrativa, el seguimiento en los escenarios legales y el conocimiento de las múltiples aristas del sistema seguramente harán que el tránsito evolutivo sea efectivo.

Por ahora el Experto (Asesor) con funciones de control interno califica el sistema de control interno de la entidad como bueno y confiable. No obstante, requiere de trabajo para fortalecerlo y llegar a niveles de excelencia.

Recomendaciones

El Experto (Asesor) con funciones de control interno recomienda que la entidad, con el liderazgo de la Alta Dirección, exploren la viabilidad de fortalecer la cultura del control interno, el acatamiento a sus disposiciones y metodologías, la aplicación de herramientas de gestión, entre otros aspectos.

El conocimiento del sistema de control interno por parte de los líderes de las dependencias, las implicaciones administrativas y sus ventajas pueden ser un primer paso en un camino de fortalecer el sistema. Para ello, se recomienda que este grupo de funcionarios sean capacitados en los modelos de control interno, dado que ellos no tienen restricciones legales para asistir a estos cursos, y por su intermedio sean multiplicadores de los conocimientos a los demás servidores.

Mediante el uso de las herramientas que brinda el PIC y el Plan de Bienestar, crear una sensibilización en ambientes de control, aplicación de buenas prácticas de gerencia corporativa que disminuya la resistencia al cambio en materia de control.





Por último, recomienda fortalecer los aspectos de autocontrol, auto-reflexión y conciencia de control y calidad a nivel de todos y cada uno de las personas vinculadas en la entidad.

CARLOS ARTURO ORDÓÑEZ CASTRO
Asesor Experto con Funciones de Control Interno

