



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia

Prosperidad
para todos

150-780-70-114

Bogotá, 14 de julio de 2015

Doctor
ALEJANDRO LARREAMENDY JOERNS
Director Nacional
ESAP

Asunto: Informe Pormenorizado Cuatrimestral Sistema de Control Interno (periodo marzo – junio 2015)

Respetado Doctor,

La Oficina de Control Interno, dando cumplimiento integral a las funciones encomendadas por la ley 87 de 1993 y del decreto 1086 de 2016 titulo 21 Sistema de Control Interno, Capitulo 2 instancias de articulación y sus competencias y del artículo 9 de la ley 1474 de 2011, se permite remitir para su conocimiento el *Informe Pormenorizado Cuatrimestral del Estado de Avance del Sistema de Control Interno periodo marzo – junio 2015*.

Por lo anterior y de conformidad a la normatividad establecida, agradecemos su atención con el propósito de promover y garantizar el adecuado mantenimiento del Sistema de Control Interno en la ESAP.

Cordialmente.



MAYERLY PEDREROS PINZÓN
Jefe Oficina de Control Interno

Copia:
Dra. Luz Stella Hernández Ruiz
Jefe Oficina Asesora de Planeación; Coordinadora Equipo Base - MECI y Calidad de la ESAP.

Dr. Alexander Cruz Martínez
Delegado de la Dirección Nacional para los Sistemas de Gestión de Calidad y MECI



**INFORME ACTIVIDADES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

Versión: 0.1

Fecha: 4/06/2014

Página 1 de 1

Código: RE-E-GE-24

PERIODICIDAD DEL INFORME

Anual	
Semestral	
Cuatrimstral	x
Trimestral	
Bimestral	
Mensual	
OTRO	

PERIODO A REPORTAR

12 de Marzo – 12 Julio de 2015

FECHA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME

Mes	Día	Año
JULIO	12	2015

NOMBRE DEL INFORME

INFORME PORMENORIZADO CUATRIMESTRAL DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

NORMAS QUE RESPALDAN EL INFORME

Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción “por la cual se dictan normas orientas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación, de actos de corrupción y la eficiencia y efectividad del control de la gestión”
Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública; Titulo 21 Sistema de Control Interno; Capitulo 2 Instancias de Articulación y sus Competencias; Capitulo 3 Unidad Básica del Sistema Nacional de Control Interno.

RESPONSABLE PROCESO

OFICINA DE CONTROL INTERNO

OBJETO

Presentar el resultado de la evaluación de las acciones que permiten mantener y sostener el Sistema de Control Interno en la ESAP, conforme a los parámetros y directrices establecidos en las normas vigentes que lo regulan, garantizando la permanente actualización, operación y sostenibilidad de cada uno de los elementos y componentes del MECI.

ALCANCE

Sede Central y Sedes Territoriales de la ESAP

PROFESIONAL (es) QUE ELABORAN EL INFORME

FRANCLIN RODRIGUEZ ZAMORA
Profesional Oficina de Control Interno

METODOLOGIA

- Solicitud, análisis y evaluación de información

TEMAS

- Estado General del Modelo Estándar de Control Interno
 - Modulo Planeación y Gestión, Módulo Control de Evaluación y Seguimiento y Eje Transversal: Información y Comunicación

DESARROLLO

La Oficina de Control Interno desarrolla el informe de seguimiento a los elementos de unidad básica del sistema de control interno del MECI y describe las dificultades presentadas en el periodo evaluado, tomando como referencia el acta de comité Institucional de Desarrollo Administrativo que presento el Modelo Integral de Planeación y Gestión. De otra parte, se tendrá en cuenta la interrelación que constituyen los procesos de dirección, planeación,

organización, ejecución, seguimiento y control que establece el Decreto 1083 de 2015 "Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública".

Es importante reconocer la gestión y compromiso de la entidad en el proceso que adelanto para la renovación del certificado de calidad, acción que se adelantó en el mes de junio con la visita de la entidad certificadora SGS Colombia, quien visitó las instalaciones de la ESAP, audito los procesos en la Sede Central y las Sedes Territoriales Antioquia, Atlántico Valle y Santander: Como resultado de este proceso se evidenciaron 8 no conformidades menores, dándose aprobación a la certificación.

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Componente Talento Humano:

Mediante Resolución 0625 de 2015 se conformó el comité de convivencia laboral; y mediante Resolución 0489 de 2015 se formuló el plan institucional de capacitación para los funcionarios de la ESAP, actividades lideradas por el Grupo de Gestión del Talento Humano. Así mismo, dando cumplimiento a la Resolución No. 0352 de 2009, para la vigencia 2015, se formuló el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, que como parte de su cumplimiento en el primer semestre de la vigencia se desarrollaron actividades de inducción y reinducción, con el propósito fortalecer el desarrollo permanente de competencias y de reafirmar el proceso de integración que en la gestión de los funcionario se debe tener entre el desempeño y las estrategias de la entidad.

En el tema de compromisos y protocolos, la entidad continúa con el propósito de refrendar el Código de Buen Gobierno, Principios y Valores de la ESAP, a fin de fortalecer la convivencia, la ética y las prácticas efectivas del talento humano para la prestación de un servicio público transparente, con equidad y uso razonable de los recursos públicos. Tanto el documento de Principios y Valores Éticos, como el Código de Buen Gobierno están en proceso de revisión para su posterior socialización a la comunidad Esapista.

Componente Direccinamiento Estratégico

La Oficina de Planeación vienen revisando y ajustando el Plan Estratégico 2015 – 2018, Gestión por Resultados y Plan de Acción, con el propósito de adaptarlo a los cambios del entorno y al nuevo Plan Nacional de Desarrollo y Programa de Gobierno "Prosperidad, Paz y Educación". Igualmente, para el ejercicio de control y seguimiento, se están adoptando los parámetros que permitirán a través de un instrumento de medición evaluar la efectiva integración de los sistemas de Gestión y Control.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la ESAP presento y publico el Plan de Acción en el mes de junio, mediante el cual se hará seguimiento a la ejecución presupuestal y al cumplimiento de políticas y metas, conforme a lo programado por la alta dirección en los Planes Estratégicos Institucionales, constituyéndose en instrumento de planeación y seguimiento para la toma de decisiones y la medición de la eficiencia y eficacia de la gestión.

Por su parte, la Dirección Nacional socializo ante la comunidad Esapista el Plan Estratégico Institucional que contempla cuatro objetivos; Formación de Excelencia, Internacionalización, Fortalecimiento de la Infraestructura y la Intervención de la ESAP en la transformación institucional del país para afrontar el reto del postconflicto.

Para lograr el primer objetivo propuesto que consiste en la formación de excelencia, se avanza en la búsqueda de acreditación institucional de alta calidad, la cual será otorgada en el mes de diciembre de 2015. Actualmente, la ESAP cuenta con un programa académico de alta calidad y los demás con registro calificado.

En el alcance del segundo objetivo, fortalecer la estrategia de la internacionalización, se suscribieron acuerdos de cooperación con el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, la Fundación Ortega-Marañón de España, el Instituto Nacional de Administración Pública de Madrid, la Universidad Georgetown de Washington, así como con la Fundación de la Universidad Getulio Vargas de Brasil, la cual es pionera en varios campos educativos principalmente en Administración y Ciencias Políticas. Estas alianzas permitirán que próximamente un grupo de estudiantes viaje a España y Brasil a realizar cursos cortos o cursar semestres académicos, mediante la modalidad de intercambio".

En cuanto al fortalecimiento de la infraestructura, tercer objetivo del plan estratégico de la ESAP, se avanza en la estructuración de una Alianza Público Privada –APP- que permitirá la construcción de 10 campus académicos en todo el país.

Para cumplir el cuarto objetivo, que consiste en la intervención de la ESAP en la transformación institucional del país para afrontar el reto del postconflicto; la escuela se encuentra en el proceso de formación de 80 mil gestores de paz y de apoyo a los municipios para que se fortalezcan institucionalmente.

Modelo de Operación por Procesos

En concordancia con el artículo 133 del PND, vigencia 2014 - 2018, en lo que corresponde a la articulación del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Desarrollo Administrativo, la ESAP integrará los Sistemas de Gestión y Control de manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos por lo que se continúa con la revisión y actualización de procesos y procedimientos y su interrelación, así como con la identificación de puntos de control, para una adecuada gestión, control de las acciones y asignación de responsabilidades.

Indicadores de Gestión

En la mejora continua, la ESAP en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación continúa revisando la herramienta de gestión del sistema de información para hacer el seguimiento y evaluación al desempeño institucional, integrado con los demás sistemas gerenciales de manera que se logre medir los indicadores de los Planes Institucionales, (Plan Decenal de Desarrollo Institucional, Plan Sectorial, Plan de Acción, Plan estratégico, Plan Operativo Anual de Inversión e Indicadores).

Política de Administración del Riesgo, Identificación, Análisis y Valoración de Riesgo

Para la Vigencia 2014 en el aplicativo ISOLUCION se encuentra registrada las acciones preventivas y correctivas relacionadas con los riesgos de gestión de los diferentes procesos de la ESAP. Siendo la Administración del Riesgo un componente del Módulo de Control de Planeación y Gestión del MECI, es importante recordar que se debe tener un enfoque de Gestión del Riesgo como un proceso transversal a todas las acciones de la entidad.

El Mapa de Riesgos de Corrupción y Estrategias del Plan Anticorrupción, fue actualizado y publicado en la Web de la entidad en el mes de junio por la Oficina Asesora de Planeación, quien lidera este proceso. Por su parte la Oficina de Control Interno realizó el ejercicio de monitoreo y evaluación a la efectividad de los controles del Mapa de Riesgos de Corrupción

integrantes del plan, dando como resultado la actualización del documento. De este ejercicio queda pendiente su socialización con la comunidad Esapista y la integración al sistema ISOLUCION.

2. - MODULO EVALUACION Y SEGUIMIENTO

En el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno del mes de mayo se aprobó el plan de auditorías a desarrollarse en el segundo semestre del año. Se destaca como fortaleza el cumplimiento del programa de informes de ley que reporta la oficina de control interno, caracterizadas por la autonomía e independencia.

De otra parte, en el transcurso del primer semestre se ha venido atendiendo los requerimientos de la comisión de Auditoría de la Contraloría General de la Republica quien está practicando el ejercicio auditor correspondiente a la vigencia 2014.

En el ejercicio de autocontrol, se destaca el proceso de autoevaluación permanente que el área académica adelanta a sus programas de formación; actividades que deben ser repetidas en lo propio por los procesos administrativos.

En el fortalecimiento de atención oportuna a las PQR, la ESAP, se encuentra implementando una aplicación en la internet, coordinada con la implementación de la ventanilla única de atención al ciudadano (ESAP Digital), que además de organizar la recepción, trámite y despacho de la correspondencia institucional y dar respuesta a las PQR, se está implementando la política nacional de uso racional del papel.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La alta dirección de la ESAP se encuentra estructurando dentro de la estrategia de comunicación el componente de Cultura del Control con el fin de fortalecer el Sistema de Control Interno. Desde el mes de marzo, con el acompañamiento de la Oficina de Comunicaciones, se viene construyendo una campaña institucional, con el propósito de generar una cultura de control organizacional y de gestión integral que interiorice el direccionamiento de la entidad y los sistemas de gestión y control que establece la ley para el estado colombiano. Como resultado de esta estrategia se busca generar un cambio en la cultura organizacional, que direcciona el accionar de la entidad hacia la "Cultura de la Excelencia Organizacional y Cultura de la Gestión Integral".

Igualmente, y como eje articulador de la gestión, se da continuidad al plan de comunicaciones interna y externa de la entidad, que garantiza la difusión de la información a las partes interesadas y a la ciudadanía en general a través de la página web y medios masivos de comunicación como son el programa CONSTRUYENDO, Periódico NUEVO MUNICIPIO, revistas Administración y Desarrollo, Antenas Satelitales (VSAT), Sistema Aethra para Videoconferencia por Internet, Moodle (LCMS para procesos de aprendizaje virtual, contiene foro y chat), Correo electrónico Office 365 con 49.5 Gigas de espacio por buzón, Facebook, Twitter.

OBSERVACIONES

La Oficina de Control Interno en su compromiso de fortalecimiento del Sistema de Control Interno ha venido reiterando en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno y del Comité Institucional de Desarrollo administrativo la necesidad de retomar las acciones tanto del representante de la alta dirección como del equipo operativo para continuar con los compromisos de actualización y mantenimiento del MECI, para lo cual es importante, que el

coordinador del equipo base realice un ejercicio de resocialización de roles las responsabilidades.

Por lo anterior se recomienda tener en cuenta las siguientes acciones:

- Adaptación de la actualización del MECI 2014.
- Reconformación del Equipo MECI, con representación de los diferentes procesos o áreas de la ESAP.
- Formulación y aprobación del Plan de Acción de Actualización MECI de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico y fases del decreto 943 de 2014.

RECOMENDACIONES

- Continuar trabajando en la integración de los Sistemas de Gestión y Control tal como se ha indicado en los comités de Coordinación del Sistema de Control Interno y Comité de Desarrollo Administrativo, con el propósito de aunar esfuerzos comunes y direccionar su mantenimiento en el cumplimiento de requisitos.
- Continuar con el desarrollo y articulación de los sistemas de información.
- Establecer instrumentos de medición que permitan hacer el seguimiento oportuno a la gestión y desempeño de las dependencias en cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales.
- Dar continuidad a la revisión y actualización de procesos y procedimientos que faciliten el cumplimiento del control. En especial, lograr la interrelación de los procesos de manera que permitan una ejecución eficiente, encaminada a lograr las actividades siguiendo una secuencia lógica, controlando las acciones que se requieren, estableciendo los métodos para realizar las tareas, la asignación de responsabilidad y autoridad en la ejecución de actividades, la articulación de la planeación y ejecución con los componentes de monitoreo y evaluación establecidos por el Sistema de Control Interno.
- Se reitera la recomendación de actualizar el sistema ISOLUCION, cuyo propósito es el de organizar e integrar la información de los Sistemas de Gestión y Evaluación (incluyendo el MECI actualizado) como herramienta de direccionamiento, verificación y seguimiento por parte de los funcionarios para el cumplimiento de los requisitos normativos.

GLOSARIO DE TERMINOS

- N/A

SOPORTES

- Acta de Comité Institucional de Desarrollo Administrativo del mes de abril.


MAYERLY PEDREROS PINZON
Jefe Oficina de Control Interno