

OFICINA DE CONTROL INTERNO
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Bogotá D. C., 3 de marzo de 2014.

La Oficina de Control Interno del COPNIA, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, Artículo 8, ha elaborado el Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno, que se deja a disposición de la comunidad en general y se procesa como un insumo de información para la toma de decisiones de la Alta Dirección; Junta Nacional y del Director General.

El informe ha sido elaborado haciendo una revisión del Modelo Estándar de Control Interno; MECI, a cada uno de los tres Subsistemas; Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación, y en cada Subsistema se enuncian los alcances más relevantes de los elementos constitutivos.

1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

La Alta Dirección se apoya y a la vez respalda las ejecuciones de la Oficina de Control Interno, por convicción y reconocimiento de que es una autoprotección para la Entidad y para la dirección misma; la operatividad del MECI, su revisión, actualización e implementación con las innovaciones y adaptaciones requeridas, se ha dado como resultado de la evolución del sistema, así, los resultados de la administración del patrimonio público en la vigencia 2013 son óptimos y los logros misionales se han evaluado por los clientes externos y por los indicadores de gestión, como satisfactorios.

1.1. Componente Ambiente de Control.

Se da cumplimiento por parte de la Alta Dirección a la responsabilidad misional del COPNIA, establecida en la Constitución Política de Colombia, Artículo 26, a través de la operatividad del MECI con la orientación estratégica y organizacional establecida en cada uno de los 17 Seccionales y en el nivel nacional.

El cumplimiento de los fines del Estado por parte del COPNIA, está plasmado en sus objetivos, sus funciones, sus principios éticos, su cultura organizacional, se tiene identificado el Estilo de Dirección como de alto compromiso con el objeto social y el alcance de la misión, los funcionarios identifican un estilo estratégico, con decisiones orientadas a las metas, hasta convertirlas en obligaciones y para ello, reconocen que reciben apoyo con innovaciones a través de proyectos de impacto y trazabilidad a toda la cadena de valor de la Entidad.

En el Proceso de Gestión del Talento Humano, se logra la cohesión de la familia COPNIA, con funcionarios comprometidos, mediante la adecuada vinculación, inducción, reinducción, capacitación, medición de desempeño, para que se orienten con efectividad a la prestación del servicio público, por todo el país.

Desde actividades coordinadas por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se tiene una comunicación directa de la Alta Dirección con todos los funcionarios, en el marco de reuniones institucionales, sobre el futuro del COPNIA, las estrategias para el logro de ese futuro y se motiva en el imperante cumplimiento de la eficacia y la transparencia en el ejercicio de cada cargo.

1.2. Direccionamiento Estratégico.

Se tiene una revisión y actualización permanente del Manual de Procesos y Procedimientos, los procesos misionales están caracterizados y cada proceso tiene un Mapa de Riesgos. La Dirección General, reporta cada mes, en su informe de gestión el seguimiento a las actividades de la Entidad.

La Entidad tiene establecida la medición de las ejecuciones a través de los siguientes indicadores:

- De gestión con aplicación periódica,
- De Planes de Acción reportados al termino de la vigencia,
- Del Mapa de Riesgos reportados para la Revisión por la Dirección, cada vigencia,
- De autocontrol a los procesos misionales, con medición permanente.

El Mapa de Procesos esta articulado con el Manual de Procesos y Procedimientos y se trasluce en la estructura organizacional, el plan Estratégico y los Planes de Acción, se articulan entre si y con el presupuesto aprobado para la vigencia. Estos documentos

institucionales, se publican en compromiso con la transparencia, en la página web.

1.3. Administración de Riesgos

La Entidad tiene formulado el Mapa de Riesgos, con una línea base que le permite revisión histórica y marcar tendencia de las mediciones de los indicadores a las acciones de control.

El COPNIA, tiene identificados 70 Riesgos Institucionales, 31 Riesgos en el Plan de Estrategia Anticorrupción y 10 Riesgos en el Plan de Contingencia de los Sistemas de Información, todos con ejecuciones, medición y seguimiento.

2. SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION

El COPNIA, tiene establecidos autocontroles en cada proceso, que permiten a cada responsable hacer un seguimiento y una revisión y ajuste de las actividades en forma permanente.

Los indicadores están para cada nivel de planes y para cada mapa de riesgos, una parte de ellos, están parametrizados y se calculan automáticamente por el aplicativo Workflow, otros son levantados en archivos de *excell*, por un delegado en cada proceso, esta información es útil para la planeación de actividades de cada equipo de trabajo.

En cumplimiento del Estatuto Anticorrupción y del principio de la administración pública de Transparencia, el COPNIA publica los indicadores de gestión en la página web al término de cada vigencia.

2.1. Actividades de Control

La jerarquización de los procesos; Direccionamiento Estratégico, Misionales, de Apoyo y Evaluación y Control, ha permitido clasificar los 30 indicadores de gestión y aplicarlos periódicamente, con el seguimiento del responsable de cada proceso y su reporte con el análisis administrativo correspondiente a la Dirección General, esta información sobre seguimiento a los indicadores simultáneamente es revisada desde la Oficina de Control Interno, en forma integral y relacionada con los desempeños de los procesos y los resultados de las Auditorías Internas y las Evaluaciones Eventuales Independientes. De estas verificaciones se han derivado ajustes y reuniones para analizar y proyectar ajustes y mejoras, a la vez que para soportar verificaciones y actualizaciones sugeridas.

2.2. Información

La naturaleza del servicio público que presta el COPNIA, se soporta en la administración de diferentes tipos de información, por esto, el cumplimiento de la misión y la generación de valor agregado a la ciudadanía se fundamenta en el adecuado manejo de los registros, la verificación fiel de datos y la disposición al público de una manera ágil en su accesibilidad de los certificados emitidos por la Entidad como garante de la matrícula o de la sanción.

La Entidad tiene identificados y clasificados los tipos de información, las entradas y salidas de los flujos de información, los procesos institucionales para cada uno de los tipos de información y los medios para publicar a los colombianos la información ya procesada de interés público, en cumplimiento del Decreto 1151 de 2008 y Decreto 2693 de 2012; Gobierno en Línea, al respecto. El COPNIA, se consolida en el Nivel 4 Transacción en Línea y avanza en las actividades con “el grupo dos; Actividades para intercambiar información entre entidades”, del nivel 5 Transformación, del Decreto 2693 de 2012.

La Información Primaria proviene básicamente de tres fuentes, primera, de las universidades del país; y se avanza en la conservación digitalizada de esta información, segunda, de los profesionales de la ingeniería, profesiones afines o auxiliares; con los documentos personales para la solicitud de la matrícula y tercera, de la participación ciudadana con las peticiones, reclamos y quejas. Todo sistematizado electrónicamente. La Información Primaria alimenta los procesos misionales del COPNIA

La Información Secundaria, se origina en los procesos de la Entidad, son los Permisos Temporales a Extranjeros, las Matrículas, los Certificados de Vigencia y Antecedentes Disciplinarios y la respuesta a las Peticiones y Reclamos.

Además los procesos transversales de apoyo, generan información secundaria, que se publica en la página web sobre contratación, indicadores de gestión, planes, presupuestos, estados financieros e informes de la Oficina de Control Interno, con la periodicidad requerida por la normatividad que aplica.

De la Información Secundaria, el proceso de Gestión Documental, administra la Tabla de Retención Documental; TRD, y custodia los

archivos de la correspondencia interna y externa de la Entidad según la Tabla de Valoración Documental; TVD.

El elemento Sistemas de Información en la Entidad, a través del aplicativo Workflow, soporta el registro de las actividades de todos los procesos.

El Proceso de Gestión de Planeación y Comunicaciones, accede a publicar las comunicaciones institucionales en la página web.

2.3. Comunicación Pública

En cumplimiento de la Ley 489 de 1998, Artículo 32, el COPNIA, difunde información a la ciudadanía y la invita a participar a través de la página web.

Para la adecuada Comunicación Pública, se tiene la Política de Comunicación, mediante la Resolución N° 1921 del 31 de octubre de 2013 y el Manual de Comunicaciones, mediante la Resolución N° 0037 del 10 de enero de 2014, en él se leen las pautas para el manejo de la imagen institucional por parte de todos los funcionarios en diferentes formas de comunicación y la autoridad institucional para expedir los comunicados al público. El plan de comunicación, se integra como un plan de acción cada vigencia, apoya y hace seguimiento al proceso misional de Divulgación, en todo el país.

3. CONTROL DE EVALUACIÓN

La interrelación permanente de la Oficina de Control Interno, con todos los procesos de la Entidad: mediante las Auditorías Internas o las Evaluaciones Eventuales Independientes como Austeridad del Gasto, Control Interno Contable, seguimiento al Plan Estratégico Anticorrupción, las publicaciones institucionales de Control Interno en la página web según el Estatuto Anticorrupción, el Informe Pormenorizado al Sistema de Control Interno y al gasto de publicidad, según la Ley 1474 de 2011, la medición del Estilo de Dirección, el reporte de los Derechos de Autor, el seguimiento al Mapa de Riesgos, la Revisión por la Dirección y el análisis de los Indicadores de Gestión, entre otros, para comunicar a la Alta Dirección y a la Dirección General y para ofrecer asesoría estratégica y apoyo en la operación de elementos constitutivos del MECI.

3.1. Autoevaluación

La eficacia de los controles de cada proceso, se mide a través de las acciones ejecutadas según el Plan de Acción de la vigencia y según la medición de los indicadores de gestión.

Cada proceso desde el nivel nacional, revisa sus autocontroles asignados a través de la parametrización del aplicativo electrónico y la calidad de las ejecuciones de servicio a la ciudadanía son evaluadas a través de encuestas por correo electrónico.

El COPNIA en la evaluación 2013, ante el DAFP, del Sistema de Control Interno, ratificó avance, operatividad y consolidación en todos los procesos por el respaldo de la Alta Dirección y por el compromiso de los funcionarios.

3.2. Evaluación Independiente

Desde la Oficina de Control Interno, OCI, se elaboran informes de seguimiento, avance y reporte, con independencia y objetividad.

La OCI a través de la ejecución del Plan de Acción; recolecta y procesa datos, analiza y elabora informes sobre resultados de gestión a la Alta Dirección, sobre temas específicos a entes externos de control; como Derechos de autor y Control Interno Contable y sobre el examen pormenorizado al Sistema de Control Interno; SCI, que alimenta este informe.

3.3. Planes de Mejoramiento

El COPNIA da cumplimiento cada semestre al reporte ante la Contraloría General de la República, del informe de seguimiento al avance del Plan de Mejoramiento Institucional, además administra internamente las Oportunidades de Mejora como producto de las Auditorías Internas, haciendo seguimiento hasta verificar su cumplimiento. De esto se informa al Director General.

Tras esta evaluación pormenorizada del SCI, se obtienen conclusiones clasificadas entre fortalezas y debilidades, que llegan a generar recomendaciones desde la OCI a la Dirección General, como un informe integral y sintético, con rigor de la verificación y evaluación de la información, útil a su proceso de Direccionamiento Estratégico.

FORTALEZAS

La Alta Dirección de la Entidad está comprometida con la gestión del Sistema de Control Interno y con el Sistema de Calidad, hacen seguimiento a las ejecuciones y apoyan su desarrollo.

Los funcionarios públicos responsables de los procesos, conocen las caracterizaciones, los manuales, los indicadores, para la adecuada administración de su respectivo proceso.

La Gestión del Talento Humano, ejecuta los Planes de Capacitación Institucional; PIC y los Planes de Incentivos y de Bienestar.

La Entidad realiza estudios sobre las condiciones laborales, para mejorar los resultados de su obligación establecida en la Constitución Política Nacional, bajo la premisa; de que un funcionario público comprometido y motivado, presta un servicio de calidad a los colombianos.

Es institucional, que cada año se dé la reinducción y se fortalezca la misión y la visión de la Entidad.

Los sistemas de comunicación, reconocen la información primaria, secundaria y administran los flujos de información a través de una adecuada plataforma de sistemas.

La Entidad cuenta con una Política de Comunicación y con un Manual de Comunicaciones de impacto nacional.

Se da cumplimiento a los diferentes Planes de Mejoramiento, al Plan de Auditorías Internas y las Evaluaciones Eventuales Independientes, de tal forma que con cabalidad se cumple ante los organismos externos de control.

Desde las acciones de Control Interno, se asesora de manera permanente a la Dirección General en su proceso de análisis estratégico de información, para la toma de decisiones.

Se apoya a los diferentes procesos, en sus análisis de información, de riesgos, de procedimientos, de opciones de mejora, con acogida de la Dirección General.

La plataforma de sistemas integra todos los procesos y sistematiza todos los registros de sus acciones.

Se coordinan actividades estratégicas, de forma periódica, entre los procesos de Gestión de Calidad, Planeación y Comunicaciones y Control Interno.

DEBILIDADES

Se puede mejorar el manejo de información de los diferentes procesos para los requerimientos de Evaluación Eventual Independiente y de auditorías internas.

Se puede fortalecer la revisión y ajuste del Plan Estratégico de la Entidad, de los Indicadores de Gestión y del Mapa de Riesgos.

Se puede tener mayor apropiación de las acciones establecidas para las distintas comunicaciones de la Entidad, según el Manual de Comunicaciones.

Se puede llegar a un mayor nivel de aprovechamiento de los indicadores de gestión, haciendo que la periodicidad y el análisis, permitan ajustes oportunos de ser necesarios y que los 17 Seccionales reporten la medición de sus acciones, según un Plan de Acción.

Se puede hacer el seguimiento a Gobierno en Línea, desde el Proceso de Planeación y Comunicaciones.

Elaborado por:

MARTHA CECILIA FRANCO GARCÍA

Jefe Oficina de Control Interno.