

**ANALISIS Y EVALUACION DEL MECI (MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL
INTERNO) EN ACCION SOCIAL**

**OLGA LUCIA GALVIS LESMES
JASMILE MARTÍNEZ CALDERÓN**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACION EN GESTIÓN PÚBLICA
BUCARAMANGA**

2010

**ANALISIS Y EVALUACION DEL MECI (MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL
INTERNO) EN ACCION SOCIAL**

**OLGA LUCIA GALVIS LESMES
JASMILE MARTÍNEZ CALDERÓN**

**Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de
ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Director
HOLGUER VELANDIA
Administrador de Empresas
MBA en Administración**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA
ESPECIALIZACION EN GESTIÓN PÚBLICA
BUCARAMANGA**

2010

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. JUSTIFICACIÓN	16
1.1 EL CONTROL INTERNO COMO SISTEMA	18
1.2 ENTIDADES DEL ESTADO	20
2. OBJETIVOS	24
2.1 GENERAL	24
2.2 DIAGNÓSTICO	24
2.2.1 Objetivo del diagnóstico.	24
2.2.2 Objetivos específicos	25
3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	26
3.1 ETAPA DE FOCALIZACIÓN	27
3.2 ETAPA DE CONFRONTACIÓN	29
3.3 ETAPA DE CONSTRUCCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN	29
3.4 REQUERIMIENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO	29
4. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	32
4.1 ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO	32
4.2 SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO	36
4.2.1 Objetivos	37
4.2.2 Parámetros de evaluación	37
4.2.3 Componente ambiente de control.	39

4.2.3.1	Objetivos	40
4.2.3.2	Parámetros de evaluación	40
4.2.3.3	Estructura actual del sistema	42
4.2.3.4	Normas aplicables	45
4.2.4	Componente direccionamiento estratégico. .	46
4.2.4.1	Objetivos	46
4.2.4.2	Parámetros de evaluación	47
4.2.4.3	Estructura actual del sistema.	49
4.2.4.4	Normas aplicables	50
4.2.5	Componente administración del riesgo.	51
4.2.5.1	Objetivos	52
4.2.5.2	Parámetros para la evaluación	52
4.2.5.3	Estructura actual del sistema.	54
4.3	SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION	56
4.3.1	Objetivos	58
4.3.2	Parámetros de evaluación	59
4.3.3	Componente actividades de control.	60
4.3.3.1	Objetivos	60
4.3.3.2	Parámetros de evaluación	61
4.3.3.3	Estructura actual del sistema	62
4.3.3.4	Normas Aplicables	63
4.3.4	Componente información.	64
4.3.4.1	Objetivos	64
4.3.4.2	Parámetros de evaluación	65
4.3.4.3	Estado actual del Sistema	65
4.3.5	Componente comunicación.	66
4.3.5.1	Objetivos.	68
4.3.5.2	Parámetros de evaluación	69
4.3.5.3	Estado actual del componente	70
4.3.5.4	Normas aplicables	71

4.4 SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION	71
4.4.1 Objetivos .	72
4.4.2 Parámetros de evaluación	73
4.4.3 Componente autoevaluación.	75
4.4.3.1 Objetivos	76
4.4.3.2 Parámetros de evaluación	76
4.4.3.3 Estructura actual del sistema:	77
4.4.3.4 Normas aplicables	79
4.4.4 Componente planes de mejoramiento.	79
4.4.4.1 Objetivos	81
4.4.4.2 Parámetros de evaluación	81
4.4.4.3 Estructura actual del sistema	81
4.4.4.4. Normas Aplicables	83
4.5 EVALUACION GENERAL DEL SISTEMA	83
5. CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXO	92
	75

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Rango criterio	31
Cuadro 2. Tabla de calificación	31
Cuadro 3. Resultados del diagnóstico al sistema de control interno	36
Cuadro 4. Resultados del diagnóstico del subsistema de control estratégico	38
Cuadro 5. Resultados del diagnóstico del ambiente de control	42
Cuadro 6. Resultados del diagnóstico del ambiente de control por áreas	45
Cuadro 7. Resultados del diagnóstico del direccionamiento estratégico	48
Cuadro 8. Resultados del diagnóstico del direccionamiento estratégico por proceso.	50
Cuadro 9. Resultados del diagnóstico administración del riesgo	53
Cuadro 10. Resultados del diagnóstico administración del riesgo por áreas	55
Cuadro 11. Resultados del diagnóstico del subsistema de control de gestión	58
Cuadro 12. Resultados del diagnóstico de subsistema de control de gestión por áreas	63
Cuadro 13. Resultados del diagnóstico del subsistema de control de evaluación	74
Cuadro 14. Resultados del diagnóstico de autoevaluación por áreas	78

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Etapas de Implementación MECI 1000:2005	27
Figura 2. Estructura del modelo estándar de control interno	32
Figura 3. Evaluación por subsistemas	84
Figura 4. Resultado de la evaluación del sistema de control por procesos	85
Figura 5. Consolidado por procesos estratégicos	85

RESUMEN

TUTULO: ANALISIS Y EVALUACION DEL MECI (MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO) EN ACCION SOCIAL*

AUORES: OLGA LUCIA GALVIS LESMES
JASMILE MARTÍNEZ CALDERÓN**

PALABRAS CCLAVES: Administración Pública, Acción Social, Control Interno, Gestión, Resultados

DESCRIPCION:

En la Constitución de 1991, los artículos 209 y 269 establecen que la administración pública deberá ejercerse bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía celeridad, imparcialidad y publicidad, fijando para ellos en todas las entidades estatales la obligatoriedad de diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, así como el diseño y organización de sistemas de evaluación de gestión y resultados de la administración pública.

En este orden de ideas ,el presente Trabajo tiene como Objetivo realizar en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional el análisis y evaluación de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI- establecido por la Ley 87 de 1.993, y que dio como plazo a las entidades públicas hasta diciembre del 2.008 para su implementación, donde se pueda establecer el nivel de implementación del sistema de control interno, mediante la revisión diagnostica frente al cumplimiento de los objetivos propuestos y requeridos por la normatividad aplicable con la observación en la implementación de sus tres Subsistemas, nueve componentes y sus 29 elementos con sus productos que garanticen el funcionamiento y aplicabilidad del Sistema de Control Interno en la entidad, y si el modelo desarrollado e implementado, se adapta a los requerimientos del sistema organizacional de ACCION SOCIAL.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director. Holguer Velandía

SUMMARY

TUTULO: ANALYSIS AND EVALUATION OF THE MECI (STANDARD MODEL OF INTERNAL CONTROL) IN SOCIAL ACTION*

AUORES: OLGA SHINY GALVIS LESMES
JASMILE MARTÍNEZ 'PAUSE' SIGN**

WORDS CCLAVES: Public Administration, Social Action, Internal Control, Management, Results

DESCRIPTION:

In the Constitution of 1991, the articles 209 and 269 establish that the public administration will have to exercise under the beginning of equality, morality, efficiency, economy speed, impartiality and advertising, fixing for them in all the state entities the obligatiry nature to design and apply according to the nature of his functions, methods and procedures of internal control, as well as the design and system organization of evaluation of management and results of the public administration.

In this order of ideas, the present Work has as Aim realize in the Presidential Agency for the Social Action and the International Cooperation the analysis and evaluation of the implementation of the Standard Model of Internal Control - MECI - established by the Law 87 of 1.993, and that gave as term to the public entities until December of 2.008 for his implementation, where it could establish the level of implementation of the system of internal control,

By means of the review it diagnoses opposite to the fulfillment of the aims proposed and needed by the applicable normatividad with the observation in the implementation of his three Subsystems, nine components and his 29 elements with his products that guarantee the functioning and applicability of the System of Internal Control in the entity, and if the developed and implemented model, adapts to the requirements of the system organizacional of SOCIAL ACTION.

* Work of Degree

** Faculty of Human Sciences. School of Economy and Administration. The director. Holguer Velandia

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la gestión en La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, entidad creada por el Gobierno Nacional con el fin de canalizar los recursos nacionales e internacionales para ejecutar todos los programas sociales que dependen de la Presidencia de la República y que atienden a poblaciones vulnerables afectadas por la pobreza, el narcotráfico y la violencia, se enmarca bajo parámetros de transparencia, democracia y participación, que permite garantizar el desarrollo Institucional y la satisfacción de sus clientes y partes interesadas.

Estos principios rectores del actuar deben estar acompañados de herramientas modernas y metodológicas que faciliten el cumplimiento de los objetivos institucionales, al tiempo que cumple con lineamientos de entes rectores de la política pública nacional.

La Alta Dirección de la entidad, ha sido garante de las mejores prácticas administrativas y receptoras de los cambios que se suceden en los modelos modernos de administración, uno de ellos el que tiene que ver con las buenas prácticas de control como garantía de transparencia, y probidad. Tan importante componente de la Gestión Pública moderna, se ha fortalecido desde la Constitución Nacional, desarrollada en la Ley 87 de 1993 y actualmente acompañada del Decreto 1599 de 2005, que implementa el Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Siendo coherentes con estas premisas la Administración de La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, ha decidido implementar el MECI, con el fin de buscar mayor eficacia e impacto del Control

interno como quiera que éste, está orientado a garantizar el logro de los objetivos de la Administración y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública.

Es claro entonces que este objetivo sólo se logrará con el concurso y participación activa de todos los funcionarios comprometidos con el desarrollo institucional.

1. JUSTIFICACIÓN

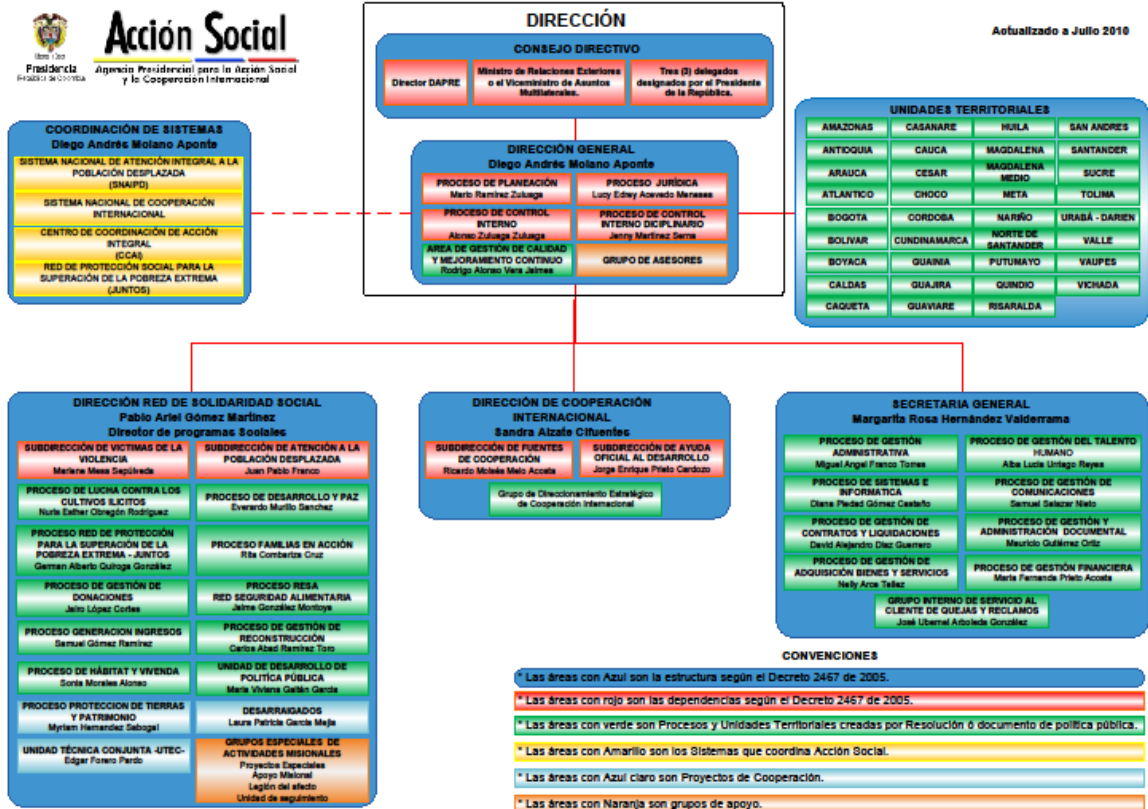
La estructura de la orientación metodológica para el Diagnóstico del Sistema de Control Interno de La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, articula y orienta la aplicación del marco conceptual para el diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno, herramienta de gestión pública que orienta la Institución hacia el cumplimiento de sus objetivos, al tiempo que unifica criterios de control en el Estado Colombiano.

Las actividades de control, que orientan la gestión de las Entidades del Estado, están soportadas en una estructura formal de control y en la construcción de los elementos o estándares de control que regulan el proceder, el comportamiento y/o la forma de actuar en el que hacer institucional, generando un ambiente favorable de control, propiciando la participación activa de los servidores públicos y asegurando la transparencia, la responsabilidad, la eficiencia, eficacia y la economía que se predica de una función administrativa excelente en la gestión pública.

A efectos de asegurar el cumplimiento de las directrices enunciadas, enmarcadas en las nuevas políticas de control que requieren las Entidades públicas en Colombia, y con miras a obtener estándares de productividad y competitividad, La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, ha fijado el firme propósito de dar inicio a las etapa de diagnóstico de un modelo definitivo de control, garantizando con ello la disponibilidad de las herramientas gerenciales necesarias para dar cumplimiento a sus metas de desarrollo y crecimiento dentro de las expectativas de la comunidad a la cual se debe su misión institucional.

La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, es un organismo del nivel nacional, estructurado por 35 unidades territoriales, dentro de las cuales se encuentra la Unidad Territorial Santander, objeto de esta evaluación del sistema de control interno.

ESQUEMA OPERATIVO FUNCIONAL DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL PARA LA ACCIÓN SOCIAL Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL ACCIÓN SOCIAL



1.1 EL CONTROL INTERNO COMO SISTEMA

En el entendido de que Sistema es un conjunto de partes ordenadas e interrelacionadas para llegar a un propósito o fin determinado, el cual debe cumplir condiciones tales como: el desempeño de cada una de las partes que conforman el sistema, afecta la totalidad del conjunto; el desempeño de las partes, así como sus efectos sobre la totalidad del Sistema son interdependientes; ninguno de los efectos causados por el desempeño de alguna de las partes, tiene efectos independientes hace de ello que se desprendan dos propiedades esenciales de todo Sistema:

- Cada parte posee características que se pierden cuando se separa del Sistema y,
- Cada Sistema tiene rasgos distintivos que no posee ninguna de sus partes.

Así, cuando una de las partes se transforma o se elimina, cambia la totalidad del sistema y, por lo tanto, se pierde su esencia. Un punto focal de esta concepción es la relación de dependencia entre las diferentes partes del sistema, y entre éste y el ambiente que los rodea. De allí que es posible estructurar un Sistema en diferentes partes de distintos niveles, debidamente interrelacionadas, así:

- En Subsistemas, pueden constituir un primer nivel de desagregación, mediante el cual es posible distinguir las grandes partes que conforman el sistema y sus características sin que se afecte su totalidad.
- En Componentes, infiriendo un segundo nivel, para a través de ellos determinar las partes del subsistema, sin que éstas pierdan su caracterización como parte del sistema.
- En Elementos, estableciéndolos como aquellos que definen cada una de las partes de los componentes, que si bien pueden distinguirse separadamente se

mantienen interconectados con otros, con el fin de que el sistema no pierda su esencia. El concepto básico de Control Interno, los principios que lo rigen, los fundamentos sobre los que se soporta, la definición de sus objetivos y su interrelación con las personas remiten a una concepción de que el Control Interno es un Sistema, al considerar que:

- Existe un objetivo y un propósito común, a saber el cumplimiento de la finalidad social del Estado.
- Interactúa con el entorno, al considerar los fines esenciales del Estado y las competencias que la Constitución y la ley le fijan a la entidad pública; las necesidades de la comunidad y los diferentes grupos de interés internos y externos.
- Se compone de una serie de partes que se correlacionan entre sí, como un medio para lograr un objetivo o propósito común.
- El conjunto de partes que conforman el Sistema de Control Interno interactúan entre sí, son interdependientes y existe entre cada una de ellas una relación causa-efecto, lo que trae como consecuencia que el Control Interno no es un evento aislado.
- A su vez hace parte de todos los sistemas de gerencia de la entidad y es parte inherente a su infraestructura administrativa.
- La intervención de las personas en el Control Interno, garantiza la coordinación de las actuaciones al interior de la entidad y en sus relaciones con otras entidades.

Permite esto concluir la connotación de Sistema del Control Interno, su condición como parte del Sistema que en sí misma es la entidad pública y del macrosistema que configura la red de entidades y organizaciones que conforman el Estado.

1.2 ENTIDADES DEL ESTADO

A las Entidades públicas, como Unidades fundamentales de la división político/administrativa del Estado, dentro de los límites señalados por la Constitución y la ley, les corresponde velar por el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio. Sus funciones específicas, coordinar el desarrollo de la política que en materia de acción social fije el Gobierno Nacional; coordinar el desarrollo de la política que en materia de cooperación fije el Ministerio de Relaciones Exteriores; administrar y promover la cooperación internacional técnica y financiera no reembolsable bajo la dirección y coordinación del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Fiel reflejo del interés de la Entidad por el fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno, es la elaboración del diagnóstico del sistema de control interno actual, el cual está soportado en la evaluación de la arquitectura organizacional de la Entidad y en el análisis pormenorizado de los conceptos emitidos por cada uno de los funcionarios, que en forma estadística fueron seleccionados para determinar la apreciación existente sobre el modelo de control que actualmente opera en la institución.

El presente informe se constituye en el resultado del análisis descrito, y es presentado a consideración de la Entidad a efectos de validar su utilidad en el diseño de la base procedimental para el fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno.

El diagnóstico del Modelo Estándar de Control Interno, conforme a los parámetros establecidos en el MECI 1000:2005, más que un deber, es una necesidad y oportunidad con la que cuenta la Entidad para apalancar el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, orientada esta labor en herramientas de gestión efectivas. De igual manera, el Estado Colombiano ha fijado la legislación necesaria para asegurar la implementación de la citada herramienta, tal como a continuación se describe:

Decreto 1599 de mayo 20 de 2005. El 20 de Mayo de 2005 el Gobierno Nacional expidió el decreto 1599 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano” MECI 1000:2005, el cual, en su artículo 3º Establece: “El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- administrará y distribuirá para todas las entidades del Estado obligados conforme el Artículo 5º de la Ley 87 de 1993, los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo e implementación de cada uno de los elementos, componentes y subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno”.

- **¿Quién es el responsable por la implementación del MECI 1000:2005?** El artículo 209 de la Carta Magna determina que “(...) La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”. Por su parte, el artículo 269 señala que “En las Entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno.

Es necesario observar que la responsabilidad en la implementación de los sistemas de control Interno es de los Administradores Públicos y que esta obligación emana de la máxima autoridad de la nación que es el constituyente primario.

Estos artículos de la Constitución Política de Colombia llevan a concluir que es urgente complementar lo relacionado con el Control Interno en las entidades públicas, que consiste básicamente en el diseño e implementación de un modelo de Sistema de Control Interno, ajustado a sus necesidades, mediante una estructura básica definida y una segregación de funciones, con señalamiento de la delegación, acompañamiento de autoridad y responsabilidad.

- **¿Por qué el Control Interno?** El presidente de la República con sujeción a lo dispuesto en las leyes 87 de 1.993 y 489 de 1.998, le corresponde fijar las políticas en materia de control interno, en las entidades del orden Nacional y Territorial, donde se establece una cultura de control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, donde un Sistema de Control Interno adecuado, garantice seguridad, eficiencia, igualdad, economía, moralidad, celeridad e imparcialidad en la administración. Además estará apoyado por un sistema de información integral que sea real, actualizado, oportuno, sincronizado, uniforme y que sea utilizable en la toma de decisiones y en la evaluación de resultados. Es, éste, el modelo de una verdadera organización administrativa gerencial.

- **¿Qué es control interno?** Por definición, el Control Interno es el conjunto de principios, fundamentos, reglas, acciones, mecanismos, instrumentos y procedimientos que mediante sus relaciones, interacción y apropiación por las personas, se convierten en el medio para lograr el cumplimiento de la función administrativa, de los objetivos misionales y de las metas y finalidades que persigue la entidad, permitiéndole generar capacidad de respuesta ante los diferentes grupos de interés.

De lo anterior se deduce que el Control Interno, no es, entonces, una instancia punitiva, sino una herramienta de gestión al servicio del Gerente Público. Las oficinas de control Interno no son refrendadoras, tampoco coadministran y mucho

menos entorpecen los procesos; su función se enfoca en orientar y ser agentes de cambio, en gestar iniciativas y a asesorar a la organización mediante la colaboración y la promoción del mejoramiento continuo. Las Oficinas de Control Interno no son el Control Interno, sino un elemento del Sistema de Control Interno de la entidad, cuya responsabilidad es la evaluación independiente del sistema en su conjunto, facilitando la toma de decisiones y la Gestión mediante las recomendaciones correspondientes.

Al observar el control no como un fin ni como un producto, sino como un concepto, que pertenece al proceso administrativo, que está conformado por: Planear, Hacer, Controlar y Ajustar; proceso que nos permite lograr los Objetivos Institucionales propuestos. Es así como, el control interno no es un proceso en serie donde un elemento sigue al otro, sino que por el contrario se trata de un “sistema interactivo multidireccional” en el cual todos los elementos se influyen en mayor o menor medida, las fases establecidas deben ser tomadas no en un orden secuencial, sino interactivo o simultaneo según sea su desarrollo en cada entidad en particular.

Este nuevo enfoque concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la Entidad pública y le permite estar siempre atenta a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos con sus grupos de interés, garantiza la coordinación de las acciones y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Realizar en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, el análisis y evaluación del Modelo Estándar de Control Interno establecido por la Ley 87 del 93 mediante la revisión diagnóstica del cumplimiento de los objetivos propuestos y requeridos por la normatividad, aplicable con la observación de los tres subsistemas, 9 componentes y sus 29 elementos, con sus respectivos productos que garanticen el funcionamiento y aplicabilidad del sistema de Control Interno en la Entidad..

2.2 DIAGNÓSTICO

2.2.1 Objetivo del diagnóstico.

Presentar el resultado de la evaluación sobre el estado de desarrollo e implementación de cada elemento de Control en la Unidad Territorial Santander acorde con los lineamientos generales de la Entidad, de acuerdo con la estructura del Modelo Estándar de Control Interno, y definir las actividades y responsables del diseño, ajuste o implementación, utilizando para ello, entre otros, la metodología, procedimientos e instrumentos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

2.2.2 Objetivos específicos

- Identificar y describir el nivel de desarrollo de las actividades de control en cada una de los procesos implementados en la Unidad Territorial Santander.
- Presentar el comportamiento Global de las políticas de Control que actualmente desarrolla la Entidad en cumplimiento de su objetivo Misional.
- Describir el avance de las políticas de control en lo correspondiente a Cultura Organizacional, Estructuras Organizacionales, Sistemas de Medición y Control de los Procesos, desarrollo de los Sistemas de Información y Comunicación, como las políticas implementadas en mecanismos de control desde el Autocontrol, Control de Gestión y Planes de Mejoramiento.

3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

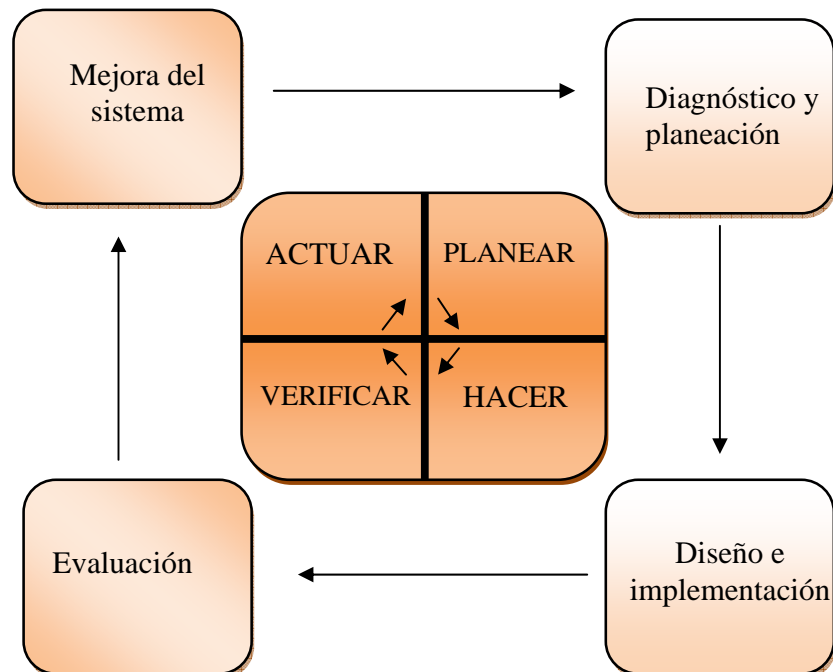
El Diseño de los instrumentos y la aplicación del diagnóstico al estado del Sistema de Control Interno de la Agencia Presidencia para la Acción Social y la Cooperación Internacional ha seguido un conjunto de etapas secuenciales, técnicas e interdependientes, cuya descripción concreta a continuación se describe:

El proceso de implementación articulada del Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Central de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, implica la determinación y aplicación de una serie de etapas en un sentido lógico e interdependiente, que garantizan que el desarrollo de los elementos de control y el cumplimiento de los requisitos de calidad correspondan a la realidad institucional y respondan a las necesidades de mejoramiento de la Administración de la Entidad.

El proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, debe atender el cumplimiento de una serie de fases básicas que se deben desarrollar de manera secuencial y sistemática para lograr el propósito trazado.

Las etapas metodológicas que se deben seguir para asegurar la coherencia metodológica entre los dos modelos de gestión corresponde a:

Figura 1. Etapas de Implementación MECI 1000:2005



Fuente: DEMINGS, Eduard. Ciclo Deming – Ciclo de Mejoramiento continuo.

3.1 ETAPA DE FOCALIZACIÓN

Toma como punto de partida la sensibilización de los funcionarios adscritos a la Unidad Territorial sobre la política de control interno, regulada en la Ley 87 de 1.993 y Reglamentada en el Decreto 1599 de mayo de 2.005, y se concluye con la capacitación al personal de la Entidad respecto a la metodología para el diligenciamiento de las encuestas “Aplicativo MECI 1.000 – 2.005” y conocimiento de la teoría de control Interno para el Estado Colombiano.

La Etapa de Focalización es apoyada con la preparación del *Diagnóstico MECI 1000:2005*, documento en el que se establece el marco metodológico para la determinación del tamaño muestral de los funcionarios de la Unidad Territorial

Santander a encuestar y el cronograma de actividades para la aplicación, análisis y socialización del informe de diagnóstico.

La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, cuenta en la actualidad con una planta de personal de 2150 entre funcionarios de nómina y contratistas, de los cuales se tomo una muestra representativa de la Unidad Territorial Santander en donde hay adscritos 31 funcionarios de nomina y contratistas. De igual manera, la selección del personal encuestado se realizó de manera proporcional por cada proceso.

Atendiendo lo establecido en el Anexo 1 del Manual de Implementación, de los 31 funcionarios que forman parte de la planta de personal de la Unidad Territorial de Santander de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional que para efectos del estudio se consideraron como población, se tomó una muestra de 9 encuestados. La distribución del personal de por proceso es la que a continuación se presenta:

AGENCIA PRESIDENCIAL PARA LA ACCIÓN SOCIAL Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL –ACCIÓN SOCIAL			
Número Total de Funcionarios: 31			
Tamaño de la Muestra: 9			
Área	Total Personal Nómina	Porcentaje Frente al Total	Muestra por Área
Coordinación Territorial	1	0.04%	1
Oficina de Seguimiento	1	0.04%	1
Programa Desplazados	7	0.23%	1
Programa Juntos	3	0.1%	1
Área Administrativa	4	0.13%	1
Área de Ingresos	2	0.07%	1
Programa Víctimas	1	0.04%	1
Programa Familias en Acción	4	0.2%	1
Donaciones	1	0.04%	1
Total funcionarios	31	100 %	9

3.2 ETAPA DE CONFRONTACIÓN

Mediante la aplicación de técnicas estadísticas se realizó la clasificación y análisis de la información rendida por las diferentes Áreas y Programas de la Entidad y se adelantó un análisis comparativo de los resultados obtenidos en las encuestas, con referencias teóricas de control, a través del Análisis Documental y la Revisión General de cada una de las respuestas, frente al marco teórico definido en la ley.

En esta etapa se tuvo en cuenta la estructura actual de la Entidad, representada por elementos como las líneas de autoridad existentes, por cada área de la administración, evaluando en forma independiente las respuestas entregadas en su evaluación, que sirvieron de plataforma para la consolidación del concepto definitivo sobre el estado actual del Sistema de Control Interno.

3.3 ETAPA DE CONSTRUCCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN

En esta etapa se establecen las primeras conclusiones sobre el nivel de desarrollo del Sistema de Control Interno de la Entidad, en consideración de aspectos relevantes a Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación.

Dicho análisis permite establecer un referente para el direccionamiento de las políticas de control que debe adoptar la Entidad para dar estricto cumplimiento a las herramientas de control que deben ser diseñadas para garantizar un Sistema de Control Interno Gerencial.

3.4 REQUERIMIENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO

- Normas que regulan el Sistema de Control Interno.

- Normas que definen los métodos y procedimientos de Control Interno.
- Resultados de los procesos de evaluación realizados por la Oficina de Control Interno.

El análisis y conclusión respecto al nivel de desarrollo de cada elemento de control fue apoyado siguiendo una metodología estructurada que de manera general se describe como:

1. Distribución del Instrumento de recolección de información

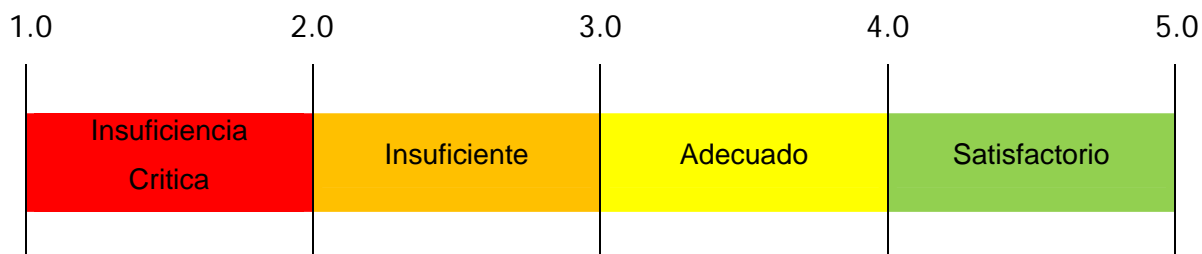
El Aplicativo o instrumento para la recolección de información referente al grado de desarrollo del sistema de control interno en la Entidad fue distribuido entre los servidores públicos y los resultados de su aplicación fueron confrontados con referencias documentales y/o verbales.

2. Asignación de la Valoración correspondiente a cada Elemento de Control

Para cada elemento de control fue asignada una valoración resultante de la información registrada por los funcionarios y la evidencia documental obtenida. La Escala de Calificación corresponde a la que a continuación se describe:

- | | |
|-----------|------------------------|
| 1 – 2.0 | Insuficiencia crítica. |
| 2.1 – 3.0 | Insuficiente. |
| 3.1 - 4.0 | Adecuado. |
| 4.1 – 5.0 | Satisfactorio. |

Cuadro 1. Rango criterio



Fuente: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP- Método Evaluación - “Encuesta referencial”.

3. La interpretación de los valores obtenidos por cada elemento, componente, subsistema y sistema tuvo lugar en función del rango en el que se encuentre la valoración cuantitativa otorgada por los funcionarios de la Entidad:

Cuadro 2. Tabla de calificación

Rango 1.0 – 1.9: Insuficiencia Crítica	
Rango 2.0 – 2.9: Insuficiente	
Rango 3.0 – 3.9: Adecuado	
Rango 4.0 – 5.0: Satisfactorio	

Fuente: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP- Método Evaluación - “Encuesta referencial”.

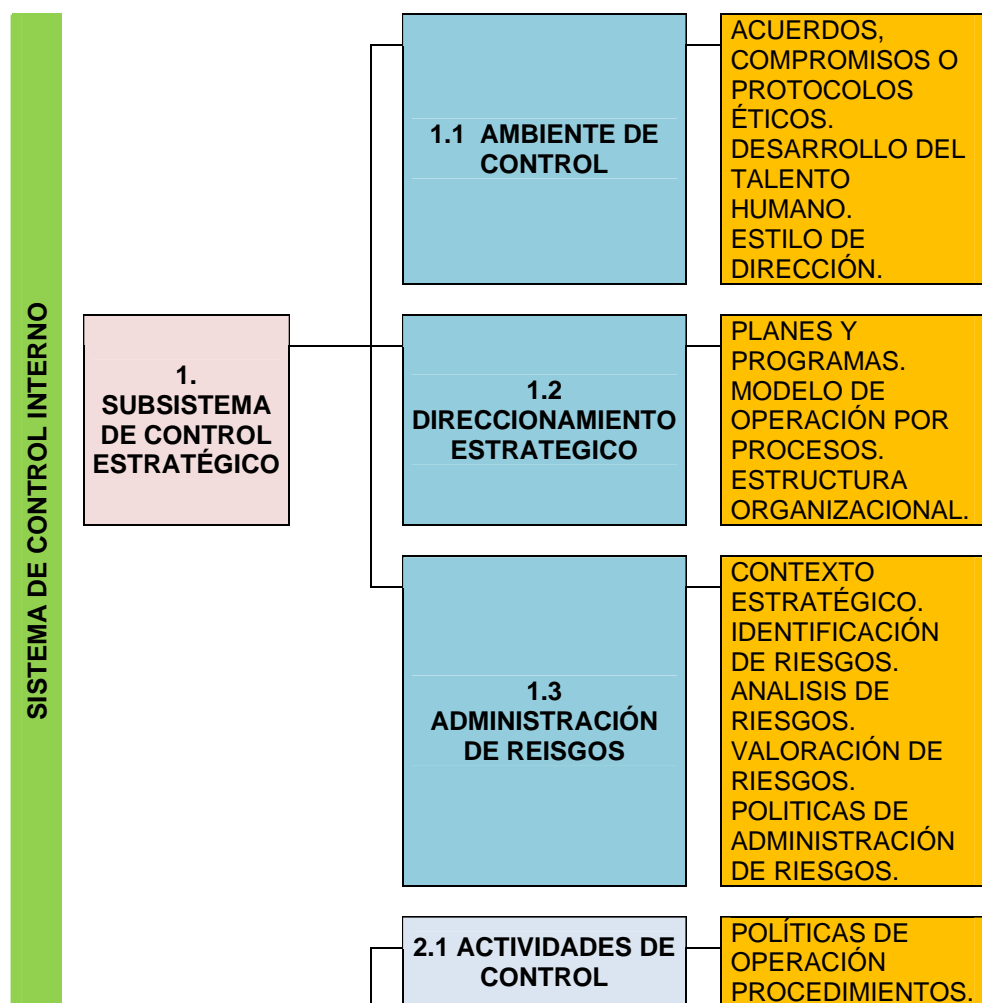
4. Con base en los resultados obtenidos se determinó el nivel en el que se encuentra la Unidad Territorial Santander al modelo MECI 1000:2005, elemento necesario para la elaboración del informe de diagnóstico y evaluación del Sistema de Control Interno.

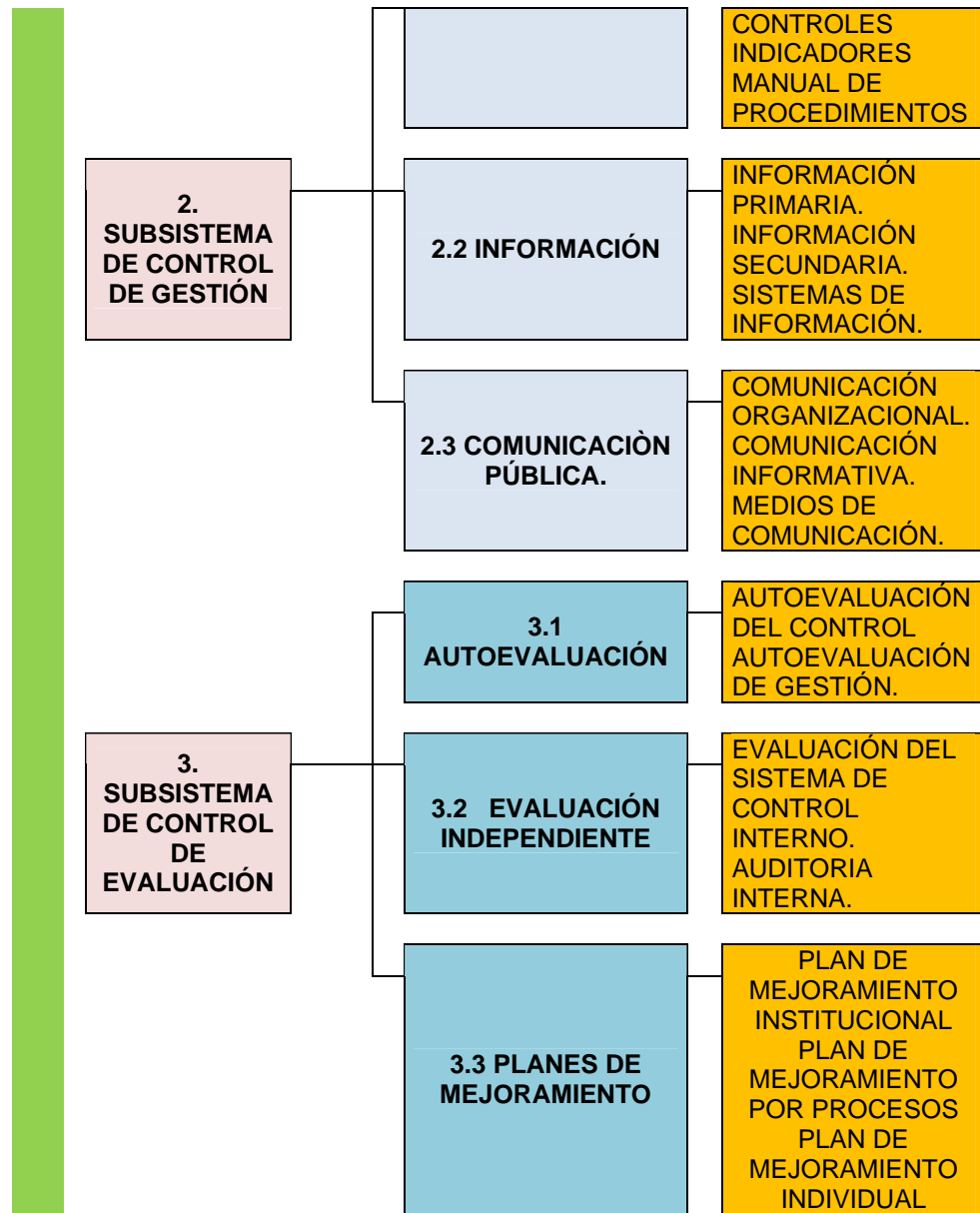
4. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

4.1 ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

El marco Conceptual del Modelo, establecido mediante el decreto 1599 de 2005, sienta las bases conceptuales y técnicas bajo las cuales se estructura. El gráfico que a continuación se presenta permite observar su estructura.

Figura 2. Estructura del modelo estándar de control interno





Fuente: ACCIÓN SOCIAL. Resolución 1332 del 12/12/2005

Retomando el concepto difundido por diferentes modelos en el ámbito mundial y adoptado legalmente en la ley 87 de 1993, y parametrizado en el decreto 1599 de 2005, en el sentido de entender que el control interno no es un proceso en serie donde un elemento sigue al otro, sino que por el contrario se trata de un “sistema

interactivo multidireccional” en el cual todos los elementos se influyen en mayor o menor medida, las fases establecidas deben ser tomadas no en un orden secuencial, sino interactivo o simultaneo según sea su desarrollo en cada entidad en particular.

En aplicación de la metodología para realizar el diagnóstico del sistema de control Interno de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, se toman los criterios por cada subsistema de control, así:

- El diagnóstico del Subsistema de control estratégico, el control tiene como fundamento evaluar los estándares de control, que generan en primera instancia una cultura organizacional alrededor del control, auto controlan los procesos de gerencia estratégica de la entidad, así como los riesgos que constituyen la base para el diseño de las acciones de prevención y/o corrección que garanticen una efectiva planeación estratégica y organizacional.

Lo anterior se logra mediante la consolidación de los tres (3) componentes de control que conforman el Subsistema de control estratégico y la desagregación, instrumentalización y construcción a su vez en la infraestructura de la organización pública, de los elementos de control que sustenten el logro de sus objetivos al interior de la Entidad.

- El diagnóstico del Subsistema de control de gestión, que tiene como fundamento evaluar en la infraestructura de gestión de la entidad pública, los elementos o estándares que auto controlan la operación y garantizan que la función que le corresponde ejecutar a la Entidad, se cumpla en términos de los resultados que de ella se esperan.

Esto se logra mediante la evaluación de políticas, procedimientos, definición de acciones de prevención, detección y corrección así como políticas de control al

procesamiento de datos, generación de información y a los control de los procesos de comunicación pública organizacional e informativa, constituyéndose en estándares de control que velan por la eficiencia, efectividad y transparencia de la entidad en su gestión de operaciones.

- El diagnóstico del Subsistema de control de evaluación, fundamentado en la evaluación de los elementos o estándares de control que monitorean en tiempo real y con la oportunidad debida, la efectividad de los controles y su contribución al logro de los objetivos de la entidad, así como los resultados de la gestión realizada.

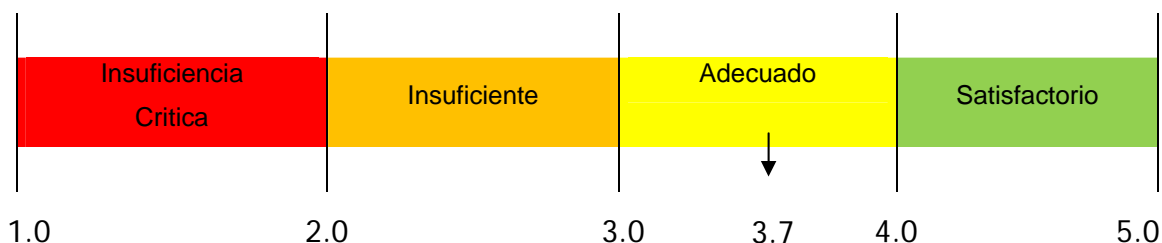
Con el fin de proporcionar a los evaluadores elementos de juicio que les permita comprobar, verificar o evidenciar el grado de desarrollo del Sistema de Control Interno se incluye la “Encuesta Referencial para la valoración de los factores” – DAFP (Anexo 1), la cual se constituye en la base fundamental para adelantar dicha labor, a continuación se presenta el resultado de la aplicación de las encuestas en las unidades estratégicas de:

- Coordinación territorial
- Programa desplazados
- Oficina de Seguimiento
- Programa Juntos
- Generación de Ingresos
- Área Administrativa
- Programa Familias en Acción
- Área de Donaciones

Cuadro 3. Resultados del diagnóstico al sistema de control interno

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Control Estratégico	3.8	Adecuado	Sistema de Control Interno	3.7	Adecuado
Control de Gestión	3.6	Adecuado			
Control de Evaluación	3.7	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: **Aplicación** – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2 SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Es el primer Subsistema que se requiere analizar en el diagnóstico del Modelo de Control Interno, pues brinda los lineamientos necesarios a la Entidad, para que esté debidamente habilitado para el cumplimiento con los objetivos que se propone. El Subsistema de Control Estratégico permite planificar y direccionar la acción de la organización hacia la consecución de sus objetivos en forma eficiente y eficaz, con un claro sentido del cumplimiento de la finalidad social del estado. Se estructura bajo tres Componentes, los cuales establecen los lineamientos necesarios para desarrollar las capacidades y las habilidades institucionales necesarias para el cumplimiento de sus objetivos, estos son:

- Ambiente de control
- Direccionamiento estratégico
- Administración de riesgos.

4.2.1 Objetivos

- Crear un entorno ético alrededor de la función administrativa que dentro del Estado le corresponde a la Entidad.
- Establecer las acciones que permitan la coordinación de actuaciones, preceptos y mandatos que la Constitución y la ley impone a la Institución.
- Crear conciencia en todos los servidores públicos, independiente de su nivel jerárquico, de la importancia del Control, mediante la creación y mantenimiento de un entorno favorable que mantenga sus fundamentos básicos y favorezca la observancia de sus principios.
- Disponer de mecanismos de control a los procesos de planeación y de desarrollo organizacional, de acuerdo con la naturaleza, características y propósitos de la Entidad.
- Proteger los recursos de la Entidad, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten.

4.2.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Subsistema y sus componentes en la normativa que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia del Subsistema y sus componentes con los objetivos del Sistema de Control Interno.
- Definición de niveles de responsabilidad y autoridad en el diseño y desarrollo del Subsistema.

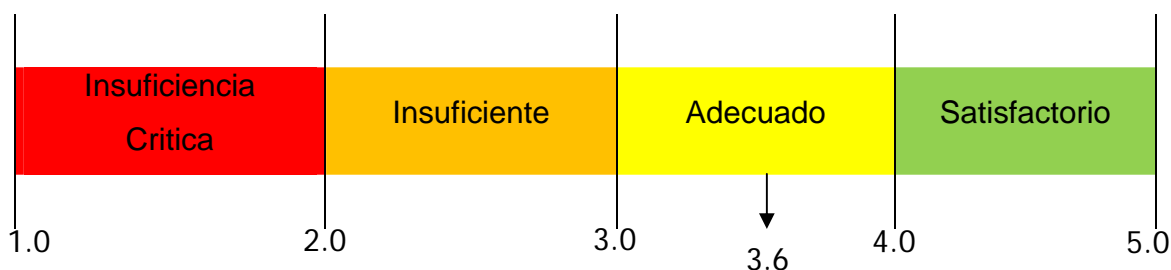
- Nivel de diseño, y desarrollo del Subsistema.
- Modo en que el Subsistema, sus componentes y elementos favorece los principios y promueven los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución del Subsistema a los objetivos de control de los demás subsistemas.

Subsistema de Control Estratégico - Componentes y Elementos. A partir del entendimiento de la misión constitucional o legal para la cual fue creada al Entidad, de su contribución al cumplimiento de los fines del Estado y con la claridad de las necesidades y/o expectativas de las comunidades o grupos de interés a los que debe servir, el ente público puede diseñar unos lineamientos estratégicos que le permitan: crear un ambiente favorable para el control que se refleje tanto interna como externamente; orientar la gestión hacia fines claros y compartidos; determinar la forma de operación a partir de la visión de procesos; administrar el riesgo del no cumplimiento de sus objetivos y fines constitucionales y/o legales.

Cuadro 4. Resultados del diagnóstico del subsistema de control estratégico

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Ambiente de control	3.6	Adecuado	Subsistema de Control Estratégico	3.6	Adecuado
Direccionamiento estratégico	3.8	Adecuado			
Administración de riesgo	3.5	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2.3 Componente ambiente de control.

Representa la forma de ser y operar de la Entidad, caracterizada por la actitud y compromiso de la alta dirección con el Sistema de Control Interno, así como por las pautas de comportamiento de los servidores públicos en la institución, referente para que sus actuaciones sean consecuentes con los valores adoptados en la concertación estratégica para el logro del cometido Estatal.

El ambiente de control es expresión de la filosofía de la Entidad, la cual determina los niveles de autoridad, responsabilidad y organización del talento humano y esencialmente del estilo de dirección del representante legal, responsable de la implementación del Sistema de Control Interno institucional.

Los valores son ante todo realidades que tienen una función central en la vida social. Es una cualidad de la persona o de las cosas y al poseer esta cualidad se hace deseable o estimable a los demás.

En el Ambiente de Control se evalúa la Integración de los principios, valores y hábitos organizacionales a las prácticas de control, ejercidas en forma autónoma por cada funcionario, para el logro de los objetivos en forma efectiva dentro del

funcionamiento del Sistema de Control Interno. Como objetivo principal podríamos reconocer la estructuración de componentes de control que al interrelacionarse entre sí, permiten el Control al cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la Entidad.

El Ambiente de Control, establece las bases necesarias para que el control sea una práctica cotidiana y corriente en la Entidad; permite controlar la planificación y su acción, hacia la consecución de sus objetivos en forma eficiente y eficaz, con un claro sentido de cumplimiento a la finalidad social del Estado. Articula los fines esenciales del Estado, las competencias legales y las necesidades de la comunidad o públicos que atiende, con el conjunto de recursos y capacidades internas en un todo coherente y armónico, a fin de mantener la Entidad orientada hacia el cumplimiento de su propósito.

4.2.3.1 Objetivos

- Conocer el estado en que se encuentran las prácticas éticas de la entidad, así como las posibilidades y oportunidades para mejorarlas.
- Generar el marco de referencia que permita construir en forma consensuada los parámetros para la gestión ética.
- Establecer las acciones sistemáticas encaminadas a operativizar la gestión ética de la entidad.
- Proporcionar los elementos y criterios requeridos para el seguimiento y la evaluación de la gestión ética.

4.2.3.2 Parámetros de evaluación

- Definición en la normativa que autorregula el Sistema de Control Interno, de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.

- Existencia de un Código o Documento orientador de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos.
- Coherencia del contenido del Código con la función constitucional y legal de la entidad, su misión, visión, valores y principios compartidos de los servidores públicos.
- Interiorización del Código, acuerdos, compromisos o protocolos éticos, por parte de los servidores públicos.
- Divulgación de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, en todos los públicos relacionados con la entidad.
- Grado en que los acuerdos, compromisos o protocolos éticos promueven el Autocontrol y la transparencia en las conductas de los servidores públicos.
- Efectividad de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos en las relaciones y conductas de los servidores con los diferentes grupos de interés.
- Habilidad de la entidad para detectar violaciones a los Acuerdos Éticos.

Utilización de los contenidos de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos en la definición y operación de los demás elementos del Componente Ambiente de control.

Los elementos objeto de análisis, en la aplicación del instrumento de evaluación para el diagnóstico, desarrollo e implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, como parte del componente Ambiente de Control son:

- Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos
- Desarrollo del Talento Humano

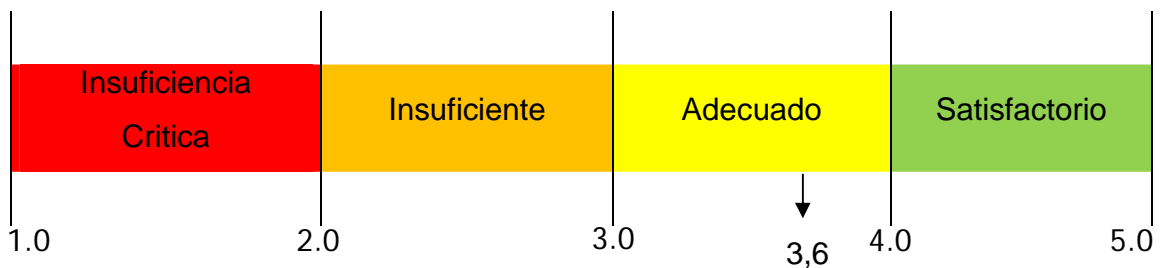
- Estilo de Dirección

Como resultado de la aplicación de la metodología de diagnóstico para el componente Ambiente de Control, se obtuvo el siguiente consolidado de resultados:

Cuadro 5. Resultados del diagnóstico del ambiente de control

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Acuerdos éticos	3,8	Adecuado	Ambiente de control	3,6	Adecuado
Talento humano.	3,5	Adecuado			
Estilo de dirección	3,7	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2.3.3 Estructura actual del sistema Revisado el componente de control se encontró que están implementados los siguientes productos: El código de Ética, aprobado en el año 2006, adoptado mediante la circular 13 de Noviembre de 2008.

Se cuenta con el Código del Buen Gobierno, adaptado a la naturaleza y los requerimientos de la Entidad.

En cuanto a la Política de Desarrollo de Talento Humano encontramos que existe el manual de funciones y competencias laborales aprobado mediante la Resolución 11701 del 14/11/2006; Plan Institucional de Formación y capacitación elaborado conforme al Decreto 1567 de 1998; se cuenta con el programa de inducción realizado a los servidores vinculados a la Entidad; programa de Reinducción; Programa de Bienestar elaborado conforme al Decreto 1567 de 1998; Plan de incentivos; selección meritocrática de cargos directivos con su respectivo procedimiento; y el sistema de evaluación de desempeño el cual se adoptó conforme a la guía sugerida por la Comisión Nacional de Servicio civil.

En la aplicación del instrumento en la Unidad Territorial Santander se evidenció una puntuación para este componente consistente en 3.6 puntos, lo cual denota un nivel de desarrollo adecuado caracterizado por el conocimiento por parte de los colaboradores de la Entidad, de la existencia de los documentos como el código de ética y el código de Buen Gobierno, no obstante se apreció debilidad en la apropiación de los mismos en términos de profundización, apropiación y aplicabilidad en el practica profesional.

Este hecho es reflejo de la necesidad de establecer la orientación y profundización en la concientización ética que describa los estándares de comportamiento frente a los diferentes grupos de interés, que oriente la toma de decisiones y genere el clima de confianza necesario para la integración del personal en torno a los objetivos de la Entidad. De manera complementaria, se requiere de un análisis para determinar los medios necesarios que le permitan difundir de manera efectiva los principios y valores entre los servidores públicos, al igual que el desarrollo de las actividades de socialización de los Principios y Valores de la entidad,

asegurando con ello la redefinición, interiorización y expresión de compromiso de todos los servidores públicos que integran la Entidad.

En términos de la gestión del talento humano, se presenta una calificación de 3,5 que equivale a un nivel adecuado, donde se detecta la necesidad de fortalecer el desarrollo de programas de bienestar laboral y de socializar las políticas y procedimientos de desarrollo del talento humano a todo nivel en la Entidad, pues pese a que las mismas están definidas y ajustadas al marco legal, se evidencia el desconocimiento de su metodología de aplicación en gran parte de las áreas estratégicas encuestadas.

El estilo de dirección, alcanzó una calificación de 3,7 que equivale a un nivel adecuado y que representa la filosofía y forma de cumplir el ejercicio de la administración pública, aun así, presenta debilidades en la percepción de los funcionarios de la Entidad, respecto al cumplimiento, este hecho indica la necesidad de establecer y asegurar la aplicación de unos compromisos precisos, que le permitan identificar unas políticas de dirección como instrumento irremplazable para la consecución de mayores niveles de eficiencia en todos los procesos de la Entidad, toda vez que las herramientas gerenciales que lo componen se orientan a monitorear de manera permanente la gestión pública y el desempeño, tanto individual como institucional.

En este sentido, la alta dirección debe establecer mecanismos tendientes al mejoramiento del Sistema de Control Interno, buscar la Integración de los principios, valores y hábitos organizacionales a las prácticas de control, hecho posible en la medida en que se motive en cada servidor público el ejercicio del autocontrol, como herramienta de éxito en la gestión institucional, y el desarrollo de actividades de formación, como medio para dinamizar las bases conceptuales y metodológicas del significado de autocontrol.

Es importante mencionar que la Política de Desarrollo Administrativo de Moralización y Transparencia en la Administración Pública, orienta a las Entidades hacia la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio, asegurando con ello la promoción por el interés general en la administración de lo público y la transparencia en las actuaciones de los servidores; de igual manera, orienta hacia la prevención de conductas, acciones y áreas susceptibles de corrupción.

Un análisis más preciso de la información recopilada nos permite orientar el resultado frente al contexto de los diferentes agentes generadores y los procesos entrevistados en la Unidad Territorial.

Cuadro 6. Resultados del diagnóstico del ambiente de control por áreas

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Acuerdos protocolos éticos	4,2	SATISFCTORIO	4	ADECUADO	4,2	SATISFCTORIO	3	INSUFICIENTE	3,5	ADECUADO	4,6	SATISFCTORIO	4,2	SATISFCTORIO
Desarrollo del talento humano	3,5	ADECUADO	4	ADECUADO	3,7	ADECUADO	4,5	SATISFCTORIO	2,7	INSUFICIENTE	3,2	ADECUADO	3	INSUFICIENTE
Estilo dse dirección	4,7	SATISFCTORIO	4,2	SATISFCTORIO	3	INSUFICIENTE	4	ADECUADO	3,5	ADECUADO	3	INSUFICIENTE	3,7	ADECUADO

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2.3.4 Normas aplicables

- Decreto 3622 de 2005, artículo 7
- Ley 190 de 1995.
- Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24.
- Ley 734 de 2002.
- Decreto 1227 de 2005, artículo 75, numeral 75.4.
- Decreto 3622 del 2005

4.2.4 Componente direccionamiento estratégico. .

El componente direccionamiento estratégico determina los parámetros y lineamientos necesarios para orientar a la entidad hacia el cumplimiento de sus objetivos y propósitos, mediante:

- La elaboración de los planes y programas requeridos para desarrollar la función que la Constitución y la ley le fijan a la entidad, en consonancia con las necesidades de la comunidad a la que atiende.
- El diseño de un modelo de operación que facilite la gestión de la Entidad mediante la armonización de la función Constitucional y legal con el conjunto de planes, programas y proyectos.
- La conformación de la estructura organizacional requerida para dar cumplimiento a los lineamientos dados por los elementos anteriores.

Lo cual conlleva a definir los siguientes elementos:

- Planes y programas
- Modelo de operación
- Estructura organizacional

4.2.4.1 Objetivos

- Definir los planes y programas requeridos para desarrollar la función constitucional y legal de la entidad, en consonancia con las necesidades de la comunidad o públicos que atiende.
- Determinar el modelo de operación que desarrolle la función constitucional y legal en armonía con los planes, programas y proyectos institucionales.
- Conformar la estructura organizacional para dar cumplimiento a la misión y propósito de la entidad en consonancia con el modelo de operación.

4.2.4.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Direccionamiento Estratégico en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema. Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

La Planeación en la Entidad, es el paso inicial obligado de su gestión y constituye la base de su control estratégico, organizacional y operativo. Su ejercicio permite identificar, ordenar y armonizar de manera participativa y concertada las estrategias seleccionadas para alcanzar los objetivos y las metas, orientando la Entidad a una gestión por Procesos y definiendo las interacciones o acciones secuenciales, mediante las cuales se logra la transformación de unos insumos hasta obtener un producto con las características previamente especificadas, de acuerdo con los requerimientos del cliente o grupo de interés interno o externo de la Entidad.

El modelo de operación por procesos favorece el cumplimiento de los principios de *Responsabilidad*, al definir los Macro procesos y Procesos de acuerdo con los preceptos constitucionales y legales, la misión, la visión de la Entidad; de *Economía*, al identificar los insumos para cada proceso con las condiciones de calidad y cantidad requeridas; de *Eficiencia*, al evitar la duplicidad de funciones y procesos y de *Eficacia*, al definir la Cadena de Valor o Mapa de Procesos de manera coherente y armónica con los Planes, Programas y las competencias

asignadas por la Constitución Nacional y la ley y las normas internas aplicables en la Entidad.

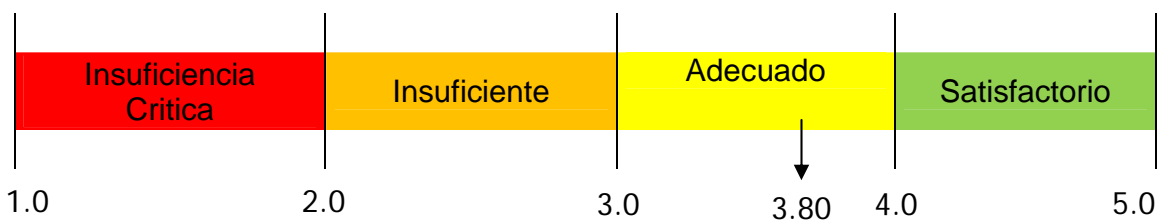
Las Actividades de Control deben definir las unidades organizacionales y los flujos de información y comunicación, con base en el desarrollo detallado de los procesos, las actividades y sus interrelaciones a partir de lo cual se diseñan los cargos requeridos, se definen los niveles de responsabilidad, de autoridad y se determina la asignación de las cargas de trabajo.

Como resultado de la aplicación de la metodología de diagnóstico para el componente Direccionamiento Estratégico, se obtuvo el siguiente consolidado de resultados.

Cuadro 7. Resultados del diagnóstico del direccionamiento estratégico

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Planes y programas	3,8	Adecuado	Direccionamiento Estratégico	3,80	Adecuado
Modelo de operación por procesos.	4,3	Satisfactorio			
Estructura Organizacional	3,50	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2.4.3 Estructura actual del sistema.

En la revisión y análisis del componente se evidenciaron los siguientes hallazgos: el Organigrama de la Estructura Organizacional, el Plan indicativo y Estratégico donde se encuentra la Misión, la Visión, los objetivos Institucionales, las estrategias y las metas de la entidad.

El Plan de acción refleja las acciones, cronogramas, responsabilidades y metas.

Los planes de indicadores tanto para el nivel nacional como el territorial, buscan medir la eficacia, eficiencia y efectividad contando para ello con un tablero de control que es alimentado particularmente por cada Unidad Territorial.

Existen mecanismos documentados para medir la satisfacción del cliente, la satisfacción de las condiciones objetivas de la prestación del servicio y las evaluaciones de impacto de cada proceso misional, que se encuentran incluidos en el proceso de seguimiento y evaluación.

El marco de referencia institucional para el cumplimiento de la Misión, el alcance de la Visión y el cumplimiento de los objetivos presenta un nivel de desarrollo Adecuado, representado por un puntaje alcanzado de 3.80.

El análisis individualizado de los elementos de control que configuran el componente de direccionamiento estratégico, denota la existencia y desarrollo de los planes y programas necesarios para el direccionamiento de la gestión de la Entidad, sin embargo, se detecta debilidad a nivel de la socialización y difusión de los planes y programas en los funcionarios de la Entidad, hecho que afecta su interiorización, compromiso y orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente, en la aplicación del instrumento de evaluación, se evidencia la necesidad de fortalecimiento de la interacción existente entre los niveles de autoridad y responsabilidad, y la gestión de las operaciones, representado por la Estructura Organizacional. Este fortalecimiento debe tener lugar a nivel de la configuración, de manera integral y articulada, de los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de autoridad y responsabilidad en función de los procesos, atendiendo la función que por mandato constitucional y legal le compete a la Entidad.

Cuadro 8. Resultados del diagnóstico del direccionamiento estratégico por proceso.

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
PLANES Y PROGRAMAS	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
PLANES Y PROGRAMAS	5	SATISFCTORIO	3,5	ADECUADO	3,7	ADECUADO	4,2	SATISFCTORIO	3	INSUFICIENTE	3	INSUFICIENTE	3,2	ADECUADO
MODELO DE OPERACIÓN	5	SATISFCTORIO	5	SATISFCTORIO	4	ADECUADO	4,2	SATISFCTORIO	4,2	SATISFCTORIO	4,2	SATISFCTORIO	4	ADECUADO
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3,7	ADECUADO	3,7	ADECUADO	3,5	ADECUADO	4,2	ADECUADO	3	INSUFICIENTE	4	ADECUADO	2,7	INSUFICIENTE

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

La percepción de las personas encuestadas respecto al desarrollo del componente Direccionamiento Estratégico en la Entidad denota una valoración cualitativa Adecuada en razón a la puntuación promedio de los diferentes elementos de control, correspondiente a 3.80 puntos.

Aun así,

4.2.4.4 Normas aplicables

- Ley 87 de 1993.
- Ley 489 de 1998. Capítulo XI.

- Ley 909 de 2004.
- Decreto 770 de 2005.
- Decreto 785 de 2005.
- Decreto 1227 de 2005.
- Decreto 2772 de 2005.
- Decreto 2539 de 2005.
- Decreto 3622 de 2005

4.2.5 Componente administración del riesgo.

El diagnóstico de este componente se da en la identificación de la conformación de elementos de Control que al interrelacionarse permiten a la Entidad estudiar y evaluar aquellos eventos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, habilitándola para emprender las acciones necesarias de protección y aseguramiento contra los efectos ocasionados por la ocurrencia de estos eventos.

Igualmente permite reconocer la presencia de la incertidumbre en todas las actividades organizacionales de la entidad, requerida para dar cumplimiento a su misión constitucional y legal, permitiendo garantizar la coordinación de las actuaciones necesarias a su manejo.

El cumplimiento de los fines institucionales y los objetivos trazados por la Entidad, resalta la importancia de contar con un proceso permanente e interactivo, que conduzca, de manera coordinada con la oficina de control interno, al análisis y evaluación de los aspectos tanto internos como externos que pueden llegar a representar amenazas para la consecución de los objetivos organizacionales. Es en este sentido que se destaca la importancia de establecer e implementar una Política de Gestión del Riesgo, que oriente la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos asociados con las

actividades, con procesos o con la Administración en general, con el fin de preparar a la Entidad para minimizar pérdidas y maximizar sus ventajas.

4.2.5.1 Objetivos

- Preservar la obtención de los resultados, bienes y servicios a la comunidad y diferentes grupos de interés internos y externos.
- Utilizar en forma efectiva y eficiente, los recursos de la Entidad resguardándolo contra daños o pérdidas.
- Evitar o mitigar cualquier pérdida económica ocasionada por la materialización de un riesgo.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- Evitar los daños al medio ambiente producto de las actividades de la Entidad.
- Mantener la buena imagen y las buenas relaciones de la Entidad con sus grupos de interés.

4.2.5.2 Parámetros para la evaluación

- Existencia del Componente Administración de Riesgos en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.

- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

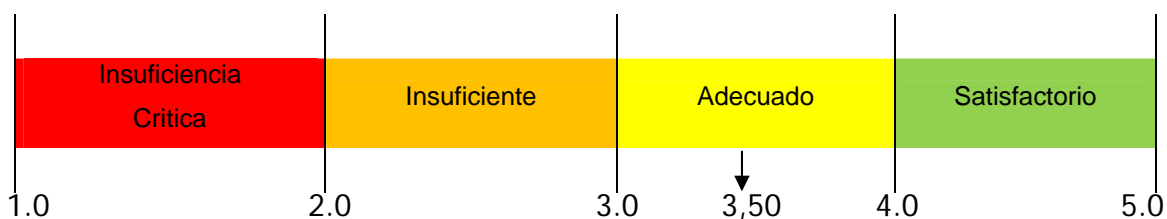
Los elementos objeto de análisis, en la aplicación del instrumento de evaluación para el diagnóstico, desarrollo e implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, como parte del componente Administración de Riesgos son:

- Contexto estratégico
- Identificación de riesgos
- Análisis de riesgos
- Políticas de administración de riesgos

Cuadro 9. Resultados del diagnóstico administración del riesgo

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Contexto estratégico	3,50	ADECUADO	Administración de Riesgo	3,50	ADECUADO
Identificación del Riesgo	3,50	ADECUADO			
Análisis de Riesgo	3,50	ADECUADO			
Política de admón. de Riesgo	3,50	ADECUADO			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.2.5.3 Estructura actual del sistema. El análisis del componente Administración del Riesgo en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional denota un nivel de desarrollo adecuado, caracterizado por el comportamiento individual de los diferentes elementos de control que en promedio alcanzan una puntuación promedio de 3,50.

Mediante el proceso de revisión de la implementación del Componente en la Entidad se evidenció que la metodología utilizada por la entidad para el análisis del Contexto estratégico, es la matriz DOFA, la cual se ha venido aplicando en las Unidades Territoriales, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación. Se realiza periódicamente informe de contexto territorial, no obstante, se identificó como falencia el hecho que los servidores entrevistados consideran que el contexto se realiza desde el nivel central con poca participación de las Unidades Territoriales y que no se realiza retroalimentación del mismo.

En el nivel central se cuenta con una Matriz de Mapa de Riesgos donde se registran los riesgos identificados por procesos y posteriormente se realizan los análisis de la probabilidad de ocurrencia y del impacto de las consecuencias con el fin de evaluarlo frente a los procesos. Se identifican y evalúan los controles existentes para determinar la valoración de los riesgos frente a los procesos y definir las acciones de control necesarias, las cuales se registran en el mapa de riesgos.

Como aspecto relevante se consideró la necesidad de involucrar en mayor medida los análisis y observaciones que se realizan desde las Unidades territoriales, y el planteamiento de la retroalimentación de los informes de riesgo en el territorio.

Prueba de ello es el resultado de la evaluación en la territorial Santander donde se obtuvo el siguiente consolidado (cuadro 9):

La aplicación del diagnóstico, en términos de la Evaluación de la Administración del Riesgo, permitió identificar el no reconocimiento de los factores contexto estratégico por parte de los servidores públicos que fueron partícipes del proceso de diagnóstico. Este hecho denota el desconocimiento de los factores externos, representados en factores económicos, sociales, políticos-legales y tecnológicos; así mismo, los riesgos basados en factores internos que entre otros representan los sistemas de información (vulnerabilidad), el personal vinculado (respecto a su calidad y motivación) y la naturaleza de los procesos.

La actual política de riesgo no es un proceso, mediante el cual la Alta Dirección en coordinación con la Oficina de Control Interno, determinan los factores internos o externos generadores de riesgos para establecer con claridad qué está sucediendo, por qué sucede y cómo afecta la Entidad.

Cuadro 10. Resultados del diagnóstico administración del riesgo por áreas

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
ANEXOS Y PROGRAMAS	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
CONTEXTO ESTRATEGICO	4,2	SATISFACTORIO	3,5	ADECUADO	3,5	ADECUADO	4	ADECUADO	3,5	ADECUADO	3,7	ADECUADO	3	INSUFICIENTE
IDENTIFICACION DE RIESGOS	3,7	ADECUADO	3,5	ADECUADO	4	ADECUADO	3,5	ADECUADO	2,7	INSUFICIENTE	3,5	ADECUADO	3,2	ADECUADO
ANALISIS DE RIESGO	4	ADECUADO	4	ADECUADO	4	ADECUADO	3,7	ADECUADO	3	INSUFICIENTE	3	INSUFICIENTE	3	INSUFICIENTE
POLITICA ADMON DE RIESGO	4,5	SATISFACTORIO	4,7	SATISFACTORIO	4,2	SATISFACTORIO	3,5	ADECUADO	2,7	INSUFICIENTE	3,2	ADECUADO	3	INSUFICIENTE

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

La percepción de los funcionarios encuestados de la Entidad respecto al desarrollo del componente Administración del Riesgo denota una valoración cualitativa adecuada, en razón a la puntuación promedio de los diferentes elementos de control, correspondiente a 3.50 puntos. Este hecho es indicativo de que la Entidad no realiza una adecuada identificación del contexto estratégico, lo que expone a la Entidad a cualquier factor interno o externo pueda llegar a afectar sus actividades, para el cumplimiento de sus objetivos.

Se evidencia la necesidad de fortalecer los elementos de control que orienta la definición de políticas de Administración del Riesgo, consistentes en la identificación del contexto estratégico de la Entidad, sus causas y efectos, la frecuencia y probabilidad de ocurrencia, así como la ponderación ajustada necesaria para priorizar la atención del tratamiento.

4.2.5.4 Normas aplicables

- Ley 87 de 1993.
- Ley 489 de 1998.
- Decreto 2145 de 1999.
- Directiva Presidencial 09 de 1999.
- Decreto 1537 de 2001, artículo 4.

4.3 SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

La Estructuración de Componentes de Control que al interrelacionarse entre sí, bajo la acción de los niveles de autoridad y/o responsabilidad correspondientes, aseguran el control a la gestión de las operaciones de la entidad, orientándola a la consecución de los resultados necesarios al cumplimiento de sus objetivos institucionales de conformidad con lo establecido por la Constitución, la ley, sus reglamentos y las reglas propias de autorregulación de la organización.

Una vez la entidad cuente con un ambiente organizacional favorable al control, establezca la orientación estratégica de su accionar, y los mecanismos básicos de protección de sus recursos es preciso definir, diseñar y correlacionar las acciones, funciones, flujos de información y de comunicación, tendientes a garantizar la alineación de la operación de la entidad con sus propósitos institucionales, permitiéndole adicionalmente su contribución a los fines esenciales del Estado.

De allí que sea necesario establecer las reglas, acciones, métodos, procedimientos e instrumentos necesarios a una entidad pública que le aseguren el cumplimiento de las metas y objetivos previstos, dando paso a la derivación de tres (3) Componentes esenciales del Control de ejecución a la función de las entidades del Estado:

- Actividades de control
- Información
- Comunicación pública

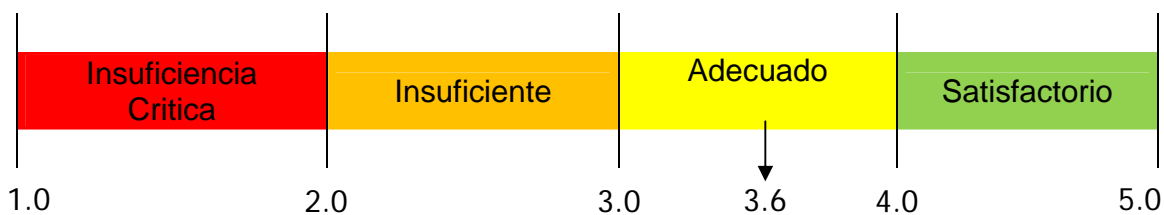
Es importante antes de entrar a conceptuar sobre los resultados del diagnóstico a este Subsistema entender que el Control de Gestión es aquel que garantiza el ejercicio del autocontrol en el desarrollo de las operaciones de la entidad, hecho que resulta fundamental en la búsqueda de los resultados planificados como parte del direccionamiento estratégico definido para la entidad. De manera coherente con lo enunciado, es destacable entonces, que el desarrollo del subsistema de Control de Gestión debe ser interpretado y aplicado como un segundo paso en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, pues el mismo toma como referente de partida los lineamientos definidos en el Subsistema de Control Estratégico para establecer las Políticas de Operación que orientan de manera efectiva la acción y el desempeño de la entidad, los Procedimientos, Controles e Indicadores, necesarios para asegurar el desarrollo de las operaciones con criterios de eficiencia, eficacia y economía, y finalmente, el desarrollo de Políticas de Información y Comunicación Pública que garanticen el control necesario sobre

la generación, socialización y divulgación de la Información Pública a los diferentes grupos de interés.

Cuadro 11. Resultados del diagnóstico del subsistema de control de gestión

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Actividades de control	3,6	Adecuado	Subsistema de Control de Gestión	3,6	Adecuado
Información	3,7	Adecuado			
Comunicación Pública	3,7	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

Los estándares o elementos de control son diseñados considerando el Modelo de Operación, garantizando con ello el cumplimiento de los resultados esperados, fijados mediante el proceso de direccionamiento estratégico de la Entidad.

4.3.1 Objetivos

- Facilitar el cumplimiento de los objetivos de operación de la entidad pública, al proporcionar los elementos básicos para su gestión.

- Establecer las guías de acción que permitan en forma adecuada la coordinación de actuaciones al interior de la entidad pública, a fin de que ésta cumpla con los preceptos y mandatos que la Constitución Nacional, la ley y los reglamentos le impone.
- Determinar acciones preventivas, detectivas y correctivas que aseguren mantener las operaciones, funciones y actividades institucionales en armonía con los principios de eficacia, eficiencia y economía.
- Velar porque todas las actividades y recursos de la entidad, estén dirigidos hacia el cumplimiento de su función constitucional y legal.
- Verificar de manera permanente que el registro y generación de la información cumpla con el propósito de soportar la toma de decisiones internas, el cumplimiento de obligaciones ante los diferentes niveles del Estado y fortalecer los procesos de comunicación con los grupos de interés sobre la forma de conducir la entidad, a través de la rendición de cuentas y otros mecanismos de comunicación.
- Diseñar los mecanismos de evaluación y verificación necesarios a la ejecución de actividades y tareas, que asegure el cumplimiento de las metas y resultados de la entidad pública.

4.3.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Subsistema y sus Componentes en la normativa que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia del Subsistema y sus Componentes con los objetivos del Sistema de Control Interno.
- Definición de niveles de responsabilidad y autoridad en el diseño y desarrollo del Subsistema.
- Nivel de diseño, y desarrollo del Subsistema.

- Modo en que el Subsistema, sus Componentes y Elementos favorece los principios y promueven los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución del Subsistema a los objetivos de control de los demás subsistemas.

4.3.3 Componente actividades de control.

Las Actividades de Control son las acciones de prevención diseñadas e implementadas frente a los posibles riesgos que pueden afectar la operación y gestión de la Entidad. El referente de partida para las actividades de control son los Planes y Programas, el Modelo de Operación por procesos y la Estructura Organizacional, generando a partir de ellos Políticas de Operación, Procedimientos, Controles e Indicadores que permiten controlar la operación de la entidad pública.

Las actividades de control constituyen el conjunto de elementos que al articularse e interrelacionarse, garantizan el Control a la ejecución de la función, planes y programas de la entidad, haciendo efectivas las acciones necesarias al manejo de riesgos y orientando la operación hacia la consecución de sus resultados, metas y objetivos.

Las actividades de control constituyen el Componente que permite ejercer control sobre toda la operación de la entidad pública, ocurre en todos los procesos, interviene todas las funciones y compromete todos los niveles de responsabilidad.

4.3.3.1 Objetivos

- Dotar a la Entidad de las directrices necesarias para mantener relaciones entre las formulaciones estratégicas y una gestión de operaciones económica, eficiente y eficaz.

- Diseñar los procedimientos necesarios a cada uno de los procesos constitutivos del Modelo de Operación, en la forma que sea procedente a la entidad, manteniendo la coherencia y armonía necesarias para el cumplimiento de los objetivos de cada proceso y el logro de sus resultados.
- Definir fundamentadas en las Políticas de Administración de Riesgos, las medidas de tratamiento de los riesgos en cada uno de los procesos del Modelo de Operación por Procesos.
- Establecer los mecanismos base para evaluar la gestión, los resultados y el desempeño de los servidores responsables en cada uno de los procesos.
- Generar un instrumento integrador de los lineamientos, la forma de operar de la entidad y la coordinación de acciones necesarias al cumplimiento de sus propósitos institucionales.

4.3.3.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Actividades de Control en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.
- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

Los elementos objeto de análisis, en la aplicación del instrumento de evaluación para el diagnóstico, desarrollo e implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, como parte del componente actividades de control son:

- Políticas de Operación
- Procedimientos
- Controles
- Indicadores
- Manual de Procedimientos

4.3.3.3 Estructura actual del sistema: Revisada la aplicabilidad de este componente en toda la entidad, se ha encontrado que la Entidad ha implementado una Política Integral y Políticas de Operación; ha elaborado procedimientos y flujogramas de los procesos; ha diseñado indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad en los niveles estratégicos, tácticos y operativos, para cada Unidad Territorial existe una herramienta denominada Tablero de Controles, se identifican para cada proceso y están registrados en los procedimientos establecidos.

La percepción de los funcionarios encuestados, respecto al desarrollo del Subsistema de control de gestión muestra una valoración cualitativa adecuada, en razón a la puntuación promedio de las diferentes áreas evaluadas, correspondiente a 3.6 puntos.

Tomando como referente de análisis el resultado del diagnóstico aplicado sobre el subsistema control de gestión, es deducible, que la Entidad ha desarrollado su gestión basado en el enfoque por proceso, no obstante, se identifica una debilidad en la fijación de mecanismos para la mitigación de los eventos que puedan afectar y/o inhibir el desarrollo eficaz de las actividades para el logro de los objetivos.

Se evidencia la existencia de indicadores necesarios para el análisis de los factores críticos en la ejecución de los planes y procesos de la Entidad, base para

la determinación y evaluación de las tendencias de cambio en la operación frente a los Objetivos Estratégicos y de Operación establecidos.

Un análisis más preciso de la información recopilada nos permite orientar el resultado frente al contexto de los diferentes agentes generadores, en la entidad.

Cuadro 12. Resultados del diagnóstico de subsistema de control de gestión por áreas

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
ANES Y PROGRAM	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
ACTIVIDADES DE CONTROL	4,5	SATISFCTORIO	3,5	ADECUADO	4,0	ADECUADO	4,2	SATISFCTORIO	3,0	INSUFICIENTE	3,2	ADECUADO	3,2	ADECUADO
INFORMACION	4,2	SATISFCTORIO	4,0	ADECUADO	3,2	ADECUADO	4,7	SATISFCTORIO	3,0	INSUFICIENTE	3,5	ADECUADO	3,2	ADECUADO
COMUNICACIÓN	4,5	SATISFCTORIO	4,0	ADECUADO	2,5	INSUFICIENTE	4,7	SATISFCTORIO	3,0	INSUFICIENTE	3,7	ADECUADO	4,0	ADECUADO

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.3.3.4 Normas Aplicables

- Ley 87 de 1993, artículo 4.
- Decreto 2145 de 1999, artículo 14.
- Decreto 1537 de 2001, artículo 2.
- Ley 872 de 2003.
- Decreto 4110 de 2004.
- Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTC GP 1000:2004

4.3.4 Componente información.

Uno de los Objetivos primordiales del desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno es la confiabilidad de la información institucional como base para la toma de decisiones de la alta dirección.

La Información actúa como puente de enlace entre la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y su entorno, y facilita el desarrollo coherente de las operaciones internas. Para ello, se requiere el diseño de Políticas y Mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos y registros, hecho que asegura la efectividad en las operaciones y la generación de información útil, acorde a las necesidades específicas de los usuarios, beneficiarios, destinatarios y demás grupos de interés de la Administración de la Entidad.

Los elementos objeto de análisis, en la aplicación del instrumento de evaluación para el diagnóstico, desarrollo e implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, como parte del componente Información son:

- Información Primaria
- Información Secundaria
- Sistemas de Información

4.3.4.1 Objetivos

- Proporcionar la información requerida al entendimiento de las funciones y competencias institucionales por parte de los servidores públicos.

- Establecer vínculos permanentes y directos de la Entidad con los grupos de interés internos y externos, facilitar la rendición de cuentas, y brindar las bases para la transparencia de la gestión y el compromiso con lo público.
- Definir los sistemas de información acordes con las características, recursos y competencia de la Entidad pública y del medio con el que interactúa.

4.3.4.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Información en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.
- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.
- Efectos de la aplicación del Componente Información sobre los demás componentes del Subsistema de Control de Gestión.

4.3.4.3 Estado actual del Sistema

Como resultado de la revisión del estado actual del sistema en la Entidad se evidenció la existencia de mecanismos para la recepción, registro y atención de sugerencias y recomendaciones, peticiones, necesidades, quejas y reclamos por parte de la ciudadanía para ellos se cuenta con:

- Buzón de sugerencias
- Centro de Atención telefónica
- Matriz de peticiones quejas y reclamos
- Protocolo de atención al ciudadano cliente

La entidad tiene identificada las fuentes de información primaria como el sistema de Orfeo, centro de Atención Telefónica, atención Personalizada, correo electrónico, y la página web de la entidad.

Se cuenta con mecanismos de consulta con los distintos grupos de interés para obtener la información sobre necesidades las cuales aplica mediante encuestas que realiza a los procesos, asambleas o mesas de trabajo previas de concertación con los clientes, participación en las mesas temáticas sectoriales previas a los consejos comunitarios del Gobierno Nacional, evaluaciones de impacto de procesos misionales y en el marco del sistema Nacional de cooperación Internacional.

Resultado de la aplicación de la entrevista a los funcionarios de la Unidad Territorial Santander, se alcanzó una puntuación promedio de 3.6 para una valoración de adecuado, lo que indica que aun cuando se cuenta y dispone desde el nivel nacional de elementos y mecanismos para un adecuado manejo de la información tanto con los clientes internos y externos así como con las partes interesadas, se requiere de un proceso de retroalimentación permanente desde el nivel el central hacia el territorial.

4.3.5 Componente comunicación.

Es el Componente del Control que apoya la construcción de visión compartida, y el perfeccionamiento del entramado de relaciones humanas de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, con sus grupos

de interés internos y externos, es decir la interacción entre las personas y la realidad organizacional con el propósito de lograr que mensajes, datos, ideas y actitudes que apoyen el acercamiento de la entidad a los públicos que atiende y estos a su vez, faciliten el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales.

La Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional tiene una dimensión estratégica, al ser el factor que hace posible que las personas puedan asociarse para lograr objetivos comunes. Reconocer este principio tiene implicaciones importantes, pues él determina que la dimensión comunicativa atraviesa de manera sistémica toda acción organizativa de donde se desprende que la Entidad, debe identificar y reconocer su práctica comunicativa como un eje estratégico, que:

- Define y gestiona la proyección de su identidad e imagen corporativa.
- Caracteriza y regula sus interacciones con los grupos de interés de la Entidad.
- Interviene la cultura organizacional para generar coherencia interna.

Para la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional la comunicación debe plantear soluciones a la necesidad de divulgar los actos administrativos o de gobierno y a proyectar la imagen de Entidad.

La identidad de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y su imagen corporativa, resultan de:

- La manera como la Entidad logra construir articulaciones internas que garanticen la necesaria coherencia entre su planteamiento estratégico y su actuación en la realidad cotidiana.
- El cabal cumplimiento de su responsabilidad de abrir el acceso a la información a los propios funcionarios y a la ciudadanía, como insumo fundamental para el conocimiento y la comprensión de sus procesos.
- Su capacidad de interactuar con otros actores colectivos o individuales para lograr el cumplimiento de sus propósitos misionales.

- La manera como logran ser ellas, diferentes y diferenciadas de otras entidades que se les parecen o que cumplen funciones similares.

Para ser considerado exitoso, el proceso comunicacional de la Entidad debe estar centrado en la conducta humana y ser además, coherente con el propósito misional, específico y compatible con las formas adoptadas por la Entidad para comunicarse con sus públicos internos o externos; ser oportuno, dinámico, veraz e integral, de tal manera que genere un tejido organizacional que permita la interacción de las personas, en procura del logro de los propósitos institucionales y de los fines sociales del Estado.

El desarrollo del componente Comunicación se encuentra ligado en alto grado a la implementación del componente Información, en la medida en que este último se constituye en la base procedimental para el desarrollo de instrumentos orientados a comunicar oportuna y adecuadamente la información necesaria para la operación de los procesos internos, la fijación de canales adecuados con el entorno y con los usuarios o grupos de interés, el uso de medios de comunicación efectivos para tales fines y para la rendición de cuentas a la comunidad.

4.3.5.1 Objetivos. El objetivo básico de la Comunicación consiste en facilitar el éxito del proceso de cambio, el cual debe ser flexible y abierto y debe admitir modificaciones en función de las circunstancias de desarrollo de la Entidad. Además debe lograr los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar la adaptación de la Entidad con su entorno mediante procesos de interacción comunicativa que le permitan asimilar los cambios.
- Mantener adecuadas relaciones con los públicos externos a la Entidad y en especial con la comunidad, garantizando que la información llegue de manera oportuna, suficiente y transparente.

- Proporcionar la información y la comprensión necesaria para que los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones.
- Promover la motivación, la cooperación y la satisfacción del trabajo en cada uno de los servidores que integran la Entidad.
- Elaborar un Plan de Medios, de acuerdo con los recursos de la Entidad, encaminado a lograr que los mensajes dirigidos a sus públicos internos y externos surtan efecto.

4.3.5.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Comunicación Pública en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.
- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

Los elementos objeto de análisis, en la aplicación del instrumento de evaluación para el diagnóstico, desarrollo e implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005, como parte del componente Comunicación son:

- Comunicación Organizacional
- Comunicación Informativa
- Medios de Comunicación

4.3.5.3 Estado actual del componente: Actualmente la Entidad cuenta con el protocolo de comunicaciones donde se establecen los lineamientos de la comunicación interna, además se dispone de mecanismos como los comités de Dirección, los mensajes del Director, los encuentros nacionales y territoriales para el manejo de la comunicación organizacional.

Así mismo, existen medios de comunicación como:

- Programas de Televisión
- Comunicados de prensa
- Correo electrónico
- Página Web
- Intranet
- Carteleras
- Memorandos
- Correspondencia sistematizada
- Video conferencias

Las áreas de atención que tiene la Entidad para dar información sobre los servicios que se ofrecen son:

- Centro de Atención Telefónica
- Unidades de Atención y Orientación
- Enlaces Municipales
- Unidades Territoriales

Con relación al elemento de Comunicación Informativa existen informes de gestión de resultados tales como:

- Informe de gestión enviado al Departamento Nacional de Planeación
- Informe de gestión de Cooperación Internacional
- Informes a los Organismos de Control

Se dispone de tres trámites y dos formularios oficiales publicados en la página de la Entidad, en Gobierno en Línea y en la Página del DAFP.

Teniendo en cuenta la evaluación implementada la cual arrojó como valoración 3.7 considerada como adecuada, se encontró que aun cuando existen diversas herramientas para el flujo de la información entre los clientes internos, externos y partes interesadas, los colaboradores entrevistados manifestaron el poco conocimiento y aplicación de las mismas toda vez que no se utilizan adecuadamente o a favor del cumplimiento de la misión institucional.

4.3.5.4 Normas aplicables

- Ley 87 de 1993, artículos 1 y 2.
- Ley 134 de 1994.
- Ley 190 de 1995.
- Ley 594 de 2000.
- Actos administrativos expedidos en la Entidad.

4.4 SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION

El control de evaluación estructura de Componentes de Control que al interactuar entre sí, permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos y actividades de la Entidad; el nivel de ejecución de los planes, programas, proyectos, procesos y actividades; evaluar los resultados, detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la organización.

Se constituye por los mecanismos de evaluación y verificación, necesarios para determinar si el Sistema de Control Interno, es efectivo en la realización de su

propósito de apoyar el cumplimiento de los objetivos de la Entidad; si la operación se ejecuta en los términos de eficiencia, eficacia, economía y publicidad que se espera de la función pública de administrar el Estado, y si los objetivos de la Entidad se cumplen en los términos establecidos en la Constitución, la ley y en su planeación estratégica.

El Subsistema de Control de Evaluación es la etapa última en el desarrollo e implementación del sistema de control interno, por cuanto orienta el desarrollo de mecanismos de medición, evaluación y verificación necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del sistema de control interno en su propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional.

El control de evaluación permite además valorar de forma permanente la efectividad del Control Interno de la Entidad, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de planes y programas, los resultados de gestión, detectar desviaciones y generar recomendaciones tendientes a orientar la gestión pública hacia la mejora continua.

4.4.1 Objetivos .

- Disponer de mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno, que brinden apoyo a la toma de decisiones en procura de los objetivos institucionales.
- Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional por los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad, permitiendo acciones oportunas de corrección y de mejoramiento.

- Propiciar el mejoramiento continuo de la gestión de la Entidad y de su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos de interés.

4.4.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Subsistema y sus Componentes en la normativa que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia del Subsistema y sus Componentes con los objetivos del Sistema de Control Interno.
- Definición de niveles de responsabilidad y autoridad en el diseño y desarrollo del Subsistema.
- Nivel de diseño, y desarrollo del Subsistema.
- Modo en que el Subsistema, sus Componentes y Elementos favorece los principios y promueven los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución del Subsistema a los objetivos de control de los demás subsistemas.

El desarrollo del Subsistema de Control de Evaluación implica la definición e implementación de tres mecanismos de control:

- **Autoevaluación.** Un Primer Mecanismo de Control, orientado a evaluar la efectividad de los controles formales y la existencia de los controles informales, así como los resultados de la gestión de la entidad y la contribución de los controles al cumplimiento de las metas de cada área organizacional.
- **Evaluación independiente.** Un Segundo Mecanismo de Control, que garantice una evaluación imparcial e independiente del Control y su gestión, realizada por un área organizacional o personal independiente de las demás unidades estratégicas y sus directivos, no comprometidas con la operación de la entidad de

tal forma que bajo un concepto integral y corporativo del Control y de la gestión de la entidad pública, recomiende y asesore la Entidad sobre los correctivos necesarios para garantizar el cumplimiento de su función, misión y objetivos.

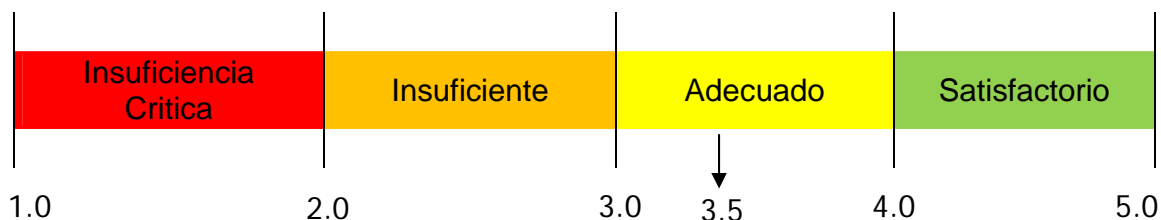
- **Planes de mejoramiento.** Un Tercer Mecanismo de Control, que consolide y articule las acciones de mejoramiento derivadas del ejercicio de la Autoevaluación, la Evaluación Independiente y el Control Fiscal.

La Entidad cuenta con un plan de mejoramiento institucional, un plan de mejoramiento por procesos de acuerdo a los procedimientos establecidos que se realiza de manera bimestral por parte de cada proceso y Unidad Territorial.

Cuadro 13. Resultados del diagnóstico del subsistema de control de evaluación

Elemento	Valoración		Componente	Valoración	
	Cuantitativo	Cualitativo		Cuantitativo	Cualitativo
Autoevaluación	3,2	Adecuado	Subsistema de Control de Evaluación	3.5	Adecuado
Evaluación Independiente	3,6	Adecuado			
Planes de mejoramiento	3,7	Adecuado			

Escala de calificación



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

4.4.3 Componente autoevaluación.

Comprende las acciones coordinadas de la Entidad que le permiten medir en primera instancia la efectividad del Control Interno, y en segundo lugar, los resultados de la gestión en tiempo real, con el fin de evaluar su capacidad para cumplir los objetivos previstos, y tomar las medidas correctivas que sean necesarias al cumplimiento de las metas y resultados de la Entidad.

Se constituye en un proceso estratégico mediante el cual la Entidad evalúa y monitorea en forma integral, la existencia y la efectividad de los controles y el desempeño organizacional frente al cumplimiento de sus objetivos.

La Autoevaluación es uno de los componentes del Subsistema de Control de Evaluación cuya implementación orienta la gestión de la Entidad hacia la identificación del grado de efectividad de los controles internos, así como del logro que cada proceso obtiene en función de los resultados de la gestión pública, en términos de la eficacia, eficiencia, efectividad y buen desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de las responsabilidades que le son conferidas.

En términos de la Autoevaluación, es destacable la capacidad requerida en cada funcionario para evaluar de manera objetiva el cumplimiento de sus objetivos, aplicando correctamente los controles diseñados y tomando las acciones preventivas, correctivas y de mejora que contribuyan al buen desempeño de los procesos y áreas con los cuales esté vinculado.

De igual manera, la efectividad de la Autoevaluación está atada al diseño e implementación de instrumentos que permitan evaluar los controles formales establecidos como parte de la estructura de los procesos, los controles informales derivados de la cultura organizacional en la gestión pública, así como los controles

que hayan sido establecidos de manera complementaria para el control de ejecución de los procesos en términos de oportunidad, calidad y economía.

4.4.3.1 Objetivos

- Evaluar la efectividad del Control Interno en cada uno de los procesos y dependencias o áreas responsables al interior de la Entidad.
- Verificar los resultados de los procesos tomando como base el análisis de los indicadores correspondientes.
- Definir las acciones requeridas para el mejoramiento a la eficiencia y efectividad de los procesos y los resultados.

4.4.3.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Autoevaluación en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.
- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

4.4.3.3 Estructura actual del sistema: Se cuenta con mecanismos de consulta con los distintos grupos de interés para obtener la información sobre necesidades las cuales aplica mediante encuestas que realiza a los procesos, asambleas o mesas de trabajo previas de concertación con los clientes, participación en las mesas temáticas sectoriales previas a los consejos comunitarios del Gobierno Nacional, evaluaciones de impacto de procesos misionales y en el marco del sistema Nacional de cooperación Internacional

La aplicación del instrumento de diagnóstico ha permitido determinar la capacidad de la Entidad, en términos de la medición de la efectividad de los controles y los resultados de la gestión en tiempo real, bajo un criterio cualitativo determinado como adecuado, en razón a la puntuación promedio de los diferentes elementos de control consistente en 3.2 puntos.

Un análisis detallado de los resultados permite evidenciar marcadas debilidades en la efectividad asociada al uso de los instrumentos de control empleados, por lo tanto es concluyente el hecho de que se desconoce el posible valor agregado que aportan los servicios provistos por los diferentes procesos a las partes interesadas o grupos de interés. Este hecho es complementario a la percepción existente respecto a la evaluación de los procesos y del cumplimiento de los objetivos específicos, que actúan como indicativos de la capacidad de cada área por generar los bienes y servicios a su cargo, en términos de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y buen desempeño de los servidores públicos que intervienen en la ejecución de los procesos.

Por lo anterior, es claro que se requiere desarrollar y fortalecer mecanismos de verificación y evaluación como método moderno de control que implique el uso de mejor tecnología, eficiencia y seguridad, para el monitoreo de las actividades, como son los indicadores de desempeño y de gestión, los informes de gestión, y tableros de control entre otros.

A efectos de presentar mayor claridad respecto a las conclusiones detalladas, a continuación se presenta la información que agrupa el desempeño del componente en las diferentes dependencias:

Cuadro 14. Resultados del diagnóstico de autoevaluación por áreas

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
ANES Y PROGRAM	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
AUTOEVALUACION DEL CONTROL	3,7	SATISFCTORIO	3.0	ADECUADO	3,7	ADECUADO	4.0	SATISFCTORIO	2,5	INSUFICIENTE	2,5	ADECUADO	3.0	ADECUADO
EVALUACION INDEPENDIENTE	4,7	SATISFCTORIO	4,5	ADECUADO	2.0	ADECUADO	4,7	SATISFCTORIO	3.0	INSUFICIENTE	3.0	ADECUADO	3,5	ADECUADO
AUDITORIA INTERNA	5.0	SATISFCTORIO	4,7	ADECUADO	3,5	INSUFICIENTE	5.0	SATISFCTORIO	3,2	INSUFICIENTE	5.0	ADECUADO	4,2	ADECUADO

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

La evaluación adelantada en cada una de las procesos de la entidad, nos está mostrando que existen los sistemas de evaluación diseñados y aplicados en la actualidad en la Entidad, este hecho denota que para el personal encuestado, la Entidad ha cumplido con el establecimiento de un proceso periódico de evaluación que garantiza la existencia de los mecanismos e instrumentos necesarios para el desarrollo de la Autoevaluación, la socialización de dichos mecanismos y la aplicación siguiendo una línea de apertura participativa por parte de los servidores que dirigen y ejecutan los procesos.

Los resultados revelados por la aplicación de la encuesta al funcionario de la del área administrativa, que la Insuficiencia es total, lo que pone de manifiesto la necesidad de la Entidad de entrar a Fortalecer los diferentes mecanismos de control para cada uno de los procesos que conforman la estructura organizacional, y así poder garantizar conocer el nivel de desarrollo de los mismos y tomar las medidas correctivas en tiempo real.

Estadísticas de evaluación que nos permiten identificar las necesidades de desarrollo a nivel de la definición, socialización y apertura de participación en los mecanismos e instrumentos para evaluar la efectividad de los controles, así como el desempeño de los factores críticos de éxito, indispensables para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, partiendo de un desempeño eficaz y eficiente de los procesos, de igual manera, se hace necesario asegurar la apertura a la participación del personal en la autoevaluación del cumplimiento de los objetivos de los procesos que sean definidos.

4.4.3.4 Normas aplicables

- Ley 87 de 1993
- Ley 489 de 1.998
- Constitución nacional
- Ley 594 de 2.000
- Resoluciones internas sobre mecanismos de evaluación

4.4.4 Componente planes de mejoramiento.

Los planes de mejoramiento en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional son los Instrumentos que consolidan el conjunto de acciones requeridas para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno, en el direccionamiento estratégico, en la gestión y resultados de la Entidad.

Los planes de mejoramiento consolidan las acciones de mejoramiento derivadas de la autoevaluación y los entes de control fiscal, como base para la definición de un programa de mejoramiento de la función administrativa de la Entidad a partir de los objetivos definidos, la aprobación por la autoridad competente, la asignación de los recursos necesarios para la realización de los planes, la

definición del nivel responsable, el seguimiento a las acciones trazadas, la fijación de las fechas límites de implementación y la determinación de los indicadores de logro y seguimiento de las mejoras, con lo cual se establecen las especificaciones de satisfacción y confiabilidad.

La dinámica organizacional, debe permitir generar un clima institucional orientado al mejoramiento de la gestión y los resultados al garantizar el seguimiento continuo de los acuerdos y compromisos de los diferentes actores o responsables de su ejecución, dentro de un término prudencial para medir su aplicación.

Los Planes de Mejoramiento son mecanismos de control que apoyan la gestión de la Entidad en su objetivo de mantenerse alineado para el cumplimiento de su función y misión institucional, logrando los resultados en los términos de eficiencia, eficacia, economía y transparencia que se espera de toda entidad pública. En este sentido, es claro que los Planes de Mejoramiento actúan como elementos de control de las acciones de mejora resultantes de los procesos de autoevaluación, evaluación independiente del sistema de control interno, auditoría interna y las recomendaciones emitidas por los órganos de control fiscal.

Los Planes de Mejoramiento parten de las evaluaciones objetivas y de los resultados generados en las actividades de Autoevaluación, Evaluación Independiente y las observaciones emitidas por los diferentes órganos de control. La información que se deriva de las acciones enunciadas, se constituye en el principal referente para la formulación de planes que promueven y alientan, en los procesos de la Entidad, su desarrollo de forma eficiente y transparente, a través de la adopción y cumplimiento de acciones correctivas y la implementación de metodologías de mejoramiento continuo.

4.4.4.1 Objetivos

- Mejorar el desempeño de la Entidad y garantizar el uso transparente y eficiente de los recursos públicos.
- Generar conductas positivas y proactivas de acatamiento a las normas y de mejoramiento institucional por parte de los servidores públicos, que mejoren la efectividad de la gestión e incrementen la satisfacción de los grupos de interés.

4.4.4.2 Parámetros de evaluación

- Existencia del Componente Planes de Mejoramiento en la normatividad que autorregula el Sistema de Control Interno.
- Coherencia de los objetivos del Componente con los objetivos del Subsistema.
- Existencia de los elementos que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Nivel de implementación del Componente.

- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Sistema de Control Interno.
- Grado de contribución a los objetivos de control de los demás componentes.

4.4.4.3 Estructura actual del sistema: La encuesta MECI se diligencia en el aplicativo del DAFP y los resultados cuantitativos y cualitativos consolidados se envían directamente a dicha entidad para conocer los avances de su implementación.

Dentro de este componente encontramos además la Auditoría Interna que realiza la entidad de manera periódica en la cual participan colaboradores de la Entidad, se considera una herramienta de evaluación y mejoramiento de los procesos en tiempo real.

El análisis de los resultados arrojados por el diagnóstico aplicado en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, describe una valoración cualitativa adecuado para el componente Planes de Mejoramiento, en razón al comportamiento de los diferentes elementos de control cuyo resultado corresponde a 3.7 puntos.

El análisis individual de los elementos de control permite inferir la detección de debilidades en términos del reconocimiento y comprensión, por parte de los funcionarios encuestados, de los Planes de Mejoramiento Organizacionales definidos por la Entidad en consideración de los procesos de Autoevaluación y las observaciones emitidas por los entes de control fiscal.

Finalmente, el cumplimiento de las disposiciones legales en la gestión del talento humano, en particular, de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en términos de la evaluación del desempeño, orientan la formulación de planes de mejoramiento individual que presentan oportunidades de fortalecimiento, a la luz de los resultados derivados del diagnóstico sobre el mismo.

La percepción de los funcionarios encuestados respecto al desarrollo del componente Planes de Mejoramiento en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, denota una valoración cualitativa adecuada, en razón a la puntuación promedio de los diferentes elementos de control, correspondiente a 3.7 puntos.

El análisis individual de los elementos de control permite inferir que el personal encuestado identifica la aplicación de Planes de Mejoramiento Organizacional, derivados de las actividades de Autoevaluación y los conceptos emitidos por los entes de control de fiscal y presenta debilidades en la formulación y aplicación de los planes de mejoramiento individuales y por procesos.

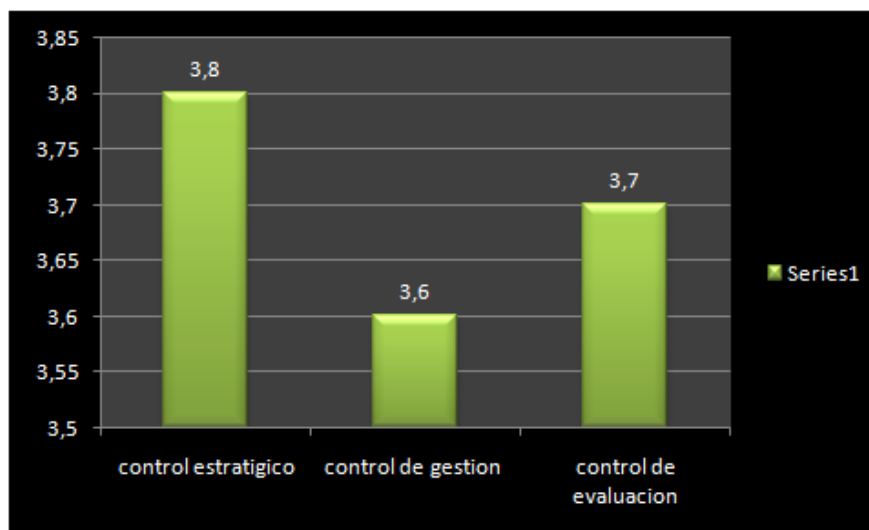
4.4.4.4. Normas Aplicables

- Ley 909 de 2005
- Decreto 2770 de 2005

4.5 EVALUACION GENERAL DEL SISTEMA

El Modelo Estándar de Control Interno es ante todo una herramienta de gestión cuyo pleno desarrollo orienta la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional en su propósito de fortalecer la eficacia, eficiencia y efectividad en el desarrollo de sus procesos, al tiempo que se fortalecen las relaciones con la comunidad y demás grupos de interés a partir del cumplimiento de los objetivos y fines institucionales que constitucionalmente le competen a la misma.

Figura 3. Evaluación por subsistemas



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

La identificación del nivel de desarrollo en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, a partir de los resultados derivados de la aplicación de la herramienta de diagnóstico sobre los diferentes componentes de cada subsistema, representan un medio objetivo para la orientación de la gestión de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional en el avance de un proceso sistemático de mejora continua, que es conducente al cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco misional de la Entidad.

El análisis realizado en cada una de las dependencias, los resultados arrojados por el instrumento de medición y los aportes emanados de los diferentes funcionarios públicos, han permitido determinar que la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional se encuentra en un nivel que cualitativamente se describe como adecuado, en términos del desarrollo del Sistema de Control Interno, hecho que resalta en aumentar los esfuerzos en el cumplimiento de las diferentes etapas establecidas para el proyecto de fortalecimiento del Sistema de Control Interno MECI 1000:2005.

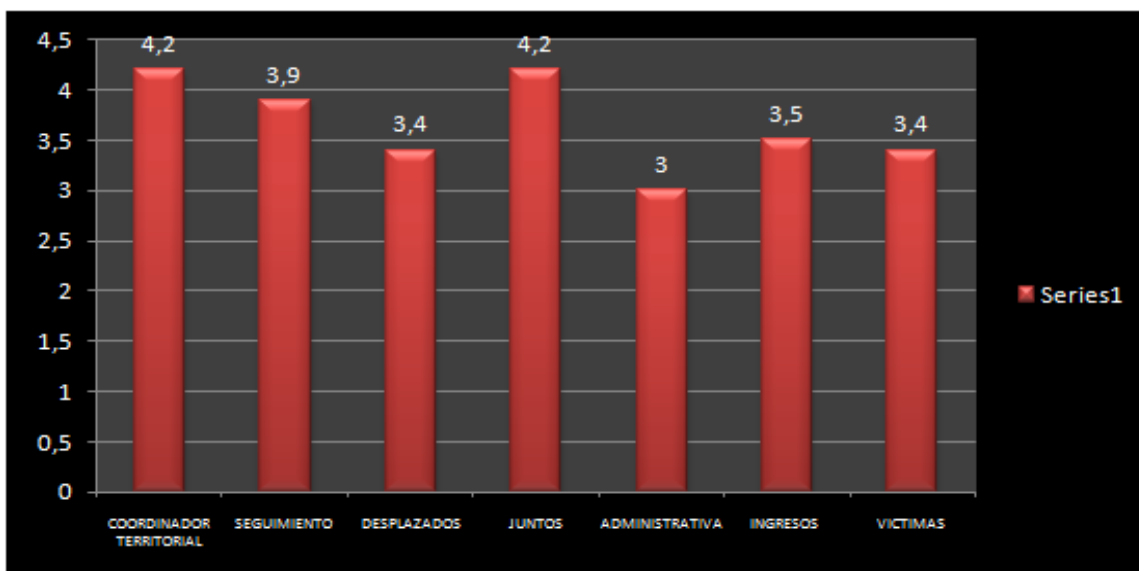
5. CONCLUSIONES

Figura 4. Resultado de la evaluación del sistema de control por procesos

ELEMENTO	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
PLANES Y PROGRAMAS	COORDINADOR TERRITORIAL		SEGUIMIENTO		DESPLAZADOS		JUNTOS		ADMINISTRATIVA		INGRESOS		VICTIMAS	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO	4,4	SATISFATORIO	4,0	ADECUADO	3,0	ADECUADO	4,5	SATISFATORIO	2,9	3,0	3,5		3,5	ADECUADO
SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION	4,4	SATISFATORIO	3,8	ADECUADO	3,2	ADECUADO	4,5	SATISFATORIO	3,0	INSUFICIENTE	3,4	ADECUADO	3,4	ADECUADO
SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION	4,2	SATISFATORIO	3,9	ADECUADO	3,4	INSUFICIENTE	4,2	SATISFATORIO	3,0	INSUFICIENTE	3,5	ADECUADO	3,4	ADECUADO

Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

Figura 5. Consolidado por procesos estratégicos



Fuente: Aplicación – Tabulación “Encuesta Referencial” Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

- El MECI presenta un balance general adecuado de implementación para sus 29 elementos, la gestión realizada desde un comienzo de la Entidad permitieron que la Entidad tengan los tres subsistemas como adecuados y adaptados a norma en consonancia con el Sistema de Control Interno, así como los 9 componentes que integran el modelo, sin embargo, algunos elementos presentaron debilidades en los tres subsistemas (estratégico, de gestión y de evaluación).
- El diagnóstico permitió medir el avance de las políticas de control en lo correspondiente a Cultura Organizacional, Estructuras Organizacionales, Sistemas de Medición y Control de los Procesos, desarrollo de los Sistemas de Información y Comunicación, como las políticas implementadas en mecanismos de control desde el Autocontrol, Control de Gestión y Planes de Mejoramiento y a su vez visualizar las acciones de empoderamiento de sus funcionarios necesarios para entrar a fortalecer las políticas de control en la entidad.
- El resultado del presente diagnóstico, más allá de una apreciación cualitativa y cuantitativa producto de la metodología y de la estadística que nos permite medir datos, se convierte en la mejor oportunidad de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional para iniciar un proceso de fortalecimiento y mejora de sus prácticas administrativas y gerenciales.
- Como lo demuestran los resultados obtenidos la Unidad Territorial Santander presenta el comportamiento Global de las políticas de Control que actualmente desarrolla la Entidad en cumplimiento de su objetivo Misional, con un puntaje promedio de 3.7 que lo ubica en un nivel de implementación adecuado de sus políticas de control.

- El Modelo Estándar de Control Interno tal como se ha concebido posibilita el avance de la Entidad hacia el cumplimiento de su Visión y Misión, como es la de alcanzar altos niveles de competitividad para el desarrollo social económico, financiero y ambiental del Estado y sus instituciones.
- El ejercicio que acabamos de concluir también es una muestra de conducta honesta, de interés y de empoderamiento del saber de la institución, en el que cada uno de sus integrantes es capaz de reconocer las fortalezas y debilidades que acompañan sus quehaceres diarios o en la implementación de los procesos de los cuales forma parte.
- La Entidad debe Implementar mecanismos de seguimiento que faciliten el control sobre los compromisos de las Unidades Territoriales frente al cumplimiento del fortalecimiento del MECI.
- La Entidad debe mejorar la comunicación interna respecto a la retroalimentación de los resultados de la medición de satisfacción al cliente, indicadores, y fortalecer las herramientas de autocontrol implementadas (mapa de riesgos, plan de mejoramiento por procesos)
- Es necesario que la Entidad contemple la revisión, mejoramiento y ajustes al plan de acción y su adecuación al contexto particular de cada Unidad Territorial.
- Se requiere fortalecer la inducción, el entrenamiento y las competencias de los colaboradores en línea del establecimiento de responsabilidades y compromiso frente al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos.

- La Entidad debe diversificar métodos y medios de divulgación para lograr que los colaboradores interioricen, apliquen y practiquen en forma acertada los principios, normas y valores que soportan el subsistema de control estratégico.

BIBLIOGRAFÍA

- CONSEJO ASESOR DEL GOBIERNO NACIONAL EN MATERIA DEL CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL. Circular 03 de 2005.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 209
- CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Resolución 048 de 2004.
- DECRETO 1826 DE 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993.
- DECRETO 2145 DE 1999. Dicta normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno en las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y precisando respecto de la Oficina de Control Interno.
- DECRETO 2539 DE 2000. Modifica parcialmente el Decreto 2145 de 1999.
- DECRETO 1537 DE 2001. Reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993.
- DECRETO 1599 DE 2005. Adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, estableciendo en el numeral 5.5, los roles y responsabilidades de al Oficina de Control Interno.
- DECRETO 153 DE 2007. Por el cual se modifica la fecha de entrega del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno.
- DECRETO 770 DE 2005
- DECRETO 785 DE 2005
- DECRETO 2539 DE 2005
- DECRETO 2539 DE 2005
- DECRETO 2539 DE 2005
- DECRETO 2539 DE 2005
- DECRETO 3622 DE 2005
- DECRETO 1599 de Mayo de 2005

- DECRETO LEY 1567 de 1998, artículo 24
- DECRETO 3622 de 2005, Artículo 7
- DECRETO 1227 DE 2005, artículo 75, numeral 75.4
- DECRETO 3622 DE 2005
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. – DAFP-. Resolución 644 de 2003.
- _____. Instructivos para la implementación, diseño y evaluación del sistema de control interno del sector público.
- DIRECTIVA PRESIDENCIAL 02 DE 1994. “Desarrollo de la función de control interno en las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional”.
- DIRECTIVA PRESIDENCIAL 01 DE 1997. Proporciona las directrices y se precisa el desarrollo del Sistema de Control Interno.
- DIRECTIVA PRESIDENCIAL 04 DE 2000. Fortalecimiento del Control Interno en el marco de la política de la lucha contra la corrupción y el nombramiento de los Jefes de Oficina de Control Interno del Orden Nacional.
- DIRECTIVA PRESIDENCIAL 10 DE 2002. Programa de Renovación de la Administración Pública.
- ESTUPIÑAN GAITÁN, Rodrigo. Control Interno y Fraudes, con base en los ciclos transaccionales.
- GRANDA, Rubén Darío. Control interno sector público y privado. Diseño, implementación, mantenimiento, evaluación y fortalecimiento.
- LEY 87 DE 1993. Ley de creación del sistema de control interno para el sector publico en Colombia.
- LEY 190 DE 1995
- LEY 734 DE 2002
- LEY 489 DE 1998, Capítulo XI
- LEY 909 DE 2004. Artículo 39. Obligación de evaluar.

- MANTILLA, Samuel Alberto. Control interno, Informe Coso. 4ed. Estructura conceptual del sistema de control interno.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Agencia Presidencial para la Acción Social y la y la Cooperación Internacional. Resolución 1332 del 12 de Diciembre de 2005.
- SLYWOTZKY, Adrian J. Teoría del riesgo positivo. Cómo convertir las grandes amenazas en oportunidades.

ANEXO

ANEXO 1. MATRIZ EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO AGENCIA PRESIDENCIAL PARA LA ACCION SOCIAL

MATRIZ EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO AGENCIA PRESIDENCIAL PARA LA ACCION SOCIAL		1	2	3	4	5
ACCION SOCIAL						
SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO						
1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL						
1.1. PRINCIPIOS Y VALORES						
1.1.1	Los directivos facilitan la generación de espacios para que los funcionarios participen en la interiorización de los principios y valores institucionales.					
1.1.2	Existe coherencia en el contenido de la Carta de Valores de la Entidad, con su función Constitucional, su misión y su visión.					
1.1.3	Los principios y valores institucionales han sido difundidos a través de los diferentes medios de comunicación de la Entidad.					
1.1.4	Los principios y valores establecidos en la Entidad, se manifiestan en el ambiente organizacional					
1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO						
1.2.1	El autocontrol facilita los procesos de planeación, seguimiento y evaluación de la gestión de su Dependencia.					
1.2.2	Los funcionarios comparten el criterio que el control interno contribuye al cabal cumplimiento de sus funciones.					
1.2.3	Los programas de capacitación que se desarrollan, tienen relación con los objetivos y funciones misionales de la Entidad.					
1.2.4	Existen en la Entidad políticas orientadas al proceso de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación y evaluación de los funcionarios.					
1.3 ESTILO DE DIRECCIÓN (COMPROMISO Y RESPALDO DEL NIVEL DIRECTIVO)						
1.3.1	El Representante legal de la entidad está comprometido con el desarrollo, funcionamiento y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.					
1.3.2	El nivel directivo apoya las acciones tendientes al desarrollo y Evaluación del Sistema de Control Interno.					

1.3.3	Tanto jefes como funcionarios participan en las actividades que se realizan para el desarrollo y fortalecimiento del sistema de control interno.								
1.3.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección con el Sistema de Control Interno.								
2. COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO									
2.1 PLANES Y PROGRAMAS									
2.1.1	La Entidad posee un Plan Estratégico adoptado mediante acto administrativo								
2.1.2	Existe coherencia entre el Plan Operativo Anual de la dependencia, con el Plan Estratégico Institucional.								
2.1.3	La gestión de su dependencia, se ve reflejada en el Plan Estratégico de la Entidad.								
2.1.4	Los servidores públicos conocen y manifiestan compromiso con los programas y proyectos del Plan Operativo Anual de la dependencia.								
2.2 MODELO DE OPERACIÓN									
2.2.1	En la Entidad tiene debidamente identificados los Macro procesos y procesos de sus áreas misionales y de apoyo.								
2.2.2	Los Macro procesos, procesos, subprocesos que se desarrollan en la Entidad, tienen coherencia con los propósitos consignados en el Mandato Constitucional								
2.2.3	Los procesos y procedimientos están directamente relacionados con los objetivos Institucionales.								
2.2.4	Existe armonía entre el objetivo de los procesos y el conjunto de planes y programas que rigen en la Entidad.								
2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL									
2.3.1	La estructura organizacional permite atender los cambios internos y externos que se presentan.								
2.3.2	La estructura organizacional facilita el cumplimiento de la función y los objetivos contenidos en los planes y programas de la Entidad.								
2.3.3	La Entidad cuenta con Manual de requisitos para el ejercicio de los cargos.								
2.3.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección para la adaptabilidad de la estructura organizacional a los cambios y requerimientos del entorno.								
3.1 CONTEXTO ESTRATÉGICO									
3.1.1	La Entidad ha adoptado la metodología de Administración de Riesgos y ésta hace parte del Sistema de Control Interno.								
3.1.2	Los funcionarios identifican los riesgos asociados a los procesos o procedimientos que se desarrollan en la dependencia.								

3.1.3	En la dependencia se tienen identificados las fortalezas y debilidades en la definición de los Planes y programas que adelantan.								
3.1.4	Los funcionarios son conscientes de las posibles consecuencias que se pueden derivar por no saber administrar los riesgos.								
3.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS									
3.2.1	En la Entidad se ha aplicado la metodología de Identificación de Riesgos en los macro procesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Operación.								
3.2.2	Se ha realizado una descripción de los riesgos que afectan los macro procesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Operación de la Entidad.								
3.2.3	Existe una identificación precisa de los efectos de cada riesgo en los procesos que adelanta la dependencia.								
3.2.4	Los funcionarios son conocedores de la necesidad de adoptar un plan de manejo de riesgos en la entidad.								
3.3 ANÁLISIS DE RIESGO									
3.3.1	En la dependencia se hace seguimiento al plan de manejo de riesgos y se aplican los correctivos.								
3.3.2	La alta dirección a través de los diferentes mecanismos establece medidas que mitigan los riesgos en la Entidad.								
3.3.3	Los funcionarios cumplen con el deber de evaluar los riesgos y proponen las acciones de mejoramiento para disminuirlos.								
3.3.4	Se realiza seguimiento a la efectividad de los controles existentes para evitar los riesgos.								
3.4 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS									
3.4.1	Existe coherencia entre las políticas de Administración de Riesgos con los lineamientos normativos que rigen la Entidad.								
3.4.2	La Entidad tiene definido un plan para el manejo de los riesgos.								
3.4.3	La dependencia conoce su plan de manejo del riesgo y efectúa una revisión periódica								
3.4.4	Los funcionarios son conocedores de la necesidad de adoptar un plan de manejo de riesgos en la entidad.								
SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION									
4. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL									
4.1	Los procesos y procedimientos que desarrolla la dependencia se ejecutan de acuerdo al manual de procedimientos.								
4.2	Los procesos y procedimientos establecidos cuentan con puntos de control que faciliten mejores resultados.								
4.3	Los procesos y procedimientos cuentan con indicadores de gestión que								

	permitan evaluar la gestión.								
4.4	Los indicadores de gestión diseñados son revisados periódicamente y adaptados a los cambios que se presentan en la Entidad.								
5. COMPONENTE DE INFORMACIÓN									
5.1	La Entidad tiene definidas políticas para el manejo y suministro de la información.								
5.2	La Entidad cuenta con una dependencia responsable de recibir, manejar y dar respuestas a las quejas y reclamos formuladas por los usuarios o la comunidad.								
5.3	La información generada por su dependencia, es oportuna y confiable, de tal manera que le contribuye en la toma de decisiones.								
5.4	La Entidad cuenta con Sistemas de Información que garantizan la calidad, exactitud y oportunidad de la información,								
6. COMPONENTE COMUNICACIÓN PÚBLICA									
6.1	La Entidad informa sobre sus procesos de contratación, gestión misional y de apoyo, lo cual facilita la veeduría ciudadana.								
6.2	En la Entidad están definidos los responsables del suministro de información a los diferentes medios de comunicación externos.								
6.3	A través de la página web de la Entidad, se suministra información de interés general para la ciudadanía.								
6.4	Se percibe y se asume el compromiso de la Alta Dirección para la adaptabilidad de la estructura organizacional a los cambios y requerimientos del entorno.								
SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION									
7. COMPONENTE: AUTOEVALUACIÓN									
7.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL									
7.1.1	La Entidad a implementado mecanismos o instrumentos de control que fortalecen la practica del autocontrol por parte de sus funcionarios.								
7.1.2	Los funcionarios proponen puntos de control para mejorar los resultados de su gestión.								
7.1.3	Los funcionarios de la dependencia reconocen y aceptan que el autocontrol es importante para el cumplimiento de sus funciones.								
7.1.4	La Dependencia evalúa la efectividad de los controles establecidos.								
8. COMPONENTE: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE									
8.1 EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO									
8.1.1	La Entidad tiene conformado el Comité de Coordinación del Sistema de Control								

	Interno mediante acto administrativo.								
8.1.2	La Entidad evalúa en cada vigencia su Sistema de Control Interno, de acuerdo a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.								
8.1.3	Los funcionarios reconocen la importancia de la Evaluación del Sistema de Control Interno para mejorar la gestión institucional.								
8.1.4	La Entidad ha implementado acciones para fortalecer el Sistema de Control Interno.								
8.2 AUDITORÍA INTERNA									
8.2.1	La Entidad tiene una Oficina de Control Interno de Gestión, responsable de practicar la Auditoría Interna.								
8.2.2	Las actividades de auditoría interna realizadas por la Oficina de Control Interno contribuyen al mejoramiento de la gestión institucional.								
8.2.3	La Oficina de Control Interno presenta el informe de control de gestión al área auditada.								
8.2.4	Las recomendaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno son tenidas en cuenta en su dependencia.								
9. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO									
9.1 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL									
9.1.1	La Entidad tiene suscrito un Plan de Mejoramiento con los Entes de Control Fiscal.								
9.1.2	Existe coherencia entre los objetivos de la Entidad y el contenido del Plan de Mejoramiento Institucional.								
9.1.3	Si su dependencia hace parte del Plan de Mejoramiento Institucional, cumple oportunamente con los compromisos adquiridos dentro del mismo								
9.1.4	La Entidad realiza seguimiento al cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.								
9.2 PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS									
9.2.1	La Entidad ha desarrollado proyectos con el fin de optimizar sus procesos.								
9.2.2	Los funcionarios conocen los diferentes proyectos de mejora de procesos que tiene la Entidad.								
9.2.3	Los funcionarios consideran que la optimización de los procesos contribuye al mejoramiento del servicio público.								
9.2.4	El Plan de Mejoramiento Funcional, es revisado y evaluado periódicamente. X								

ANEXO 2 PROCESO DE SPORTE

