

Innovamos para mejorar

200

Bucaramanga, 30 de noviembre de 2023

Doctor

JORGE ANDRES CONTRERAS SANCHEZ

Director General

CPSM

ASUNTO: INFORME DE FOMENTO CULTURA DE CONTROL

Cordial saludo Señor Director,

Para su conocimiento y fines pertinentes, atendiendo el rol de brindar un nivel de asesoría proactivo y estratégico que va más allá de la ejecución eficiente y eficaz del plan de auditoría, me permito hacerle entrega del informe que contiene información sobre el fomento de la cultura de control.

El documento adjunto hace parte de la asesoría en el fomento de la cultura del control y se remite a todos los funcionarios de la entidad a través del correo electrónico.

1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Crear conciencia y generar una cultura organizacional en torno a la prevención del riesgo para el cumplimiento de los objetivos planteados en la CPSM, que promuevan el fortalecimiento de procesos, procedimientos y la apropiación del Sistema de Control Interno, conforme a los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno (OCI).

2. Sensibilizar para generar un sentido de responsabilidad en los funcionarios y respecto al correcto funcionamiento del Sistema de Control Interno en la entidad.

3. Dar a conocer y facilitar los procesos del Esquema de Líneas de Defensa en la entidad, para fortalecer de forma efectiva el ejercicio del control en todos los niveles de la organización.

2. ALCANCE

El alcance del Plan de Fomento de la Cultura del Control está dirigido a los procesos evaluados por la oficina de control interno, fundamentado en los principios del Autocontrol, la Autogestión y la Autorregulación.

Innovamos para mejorar

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

3.1 MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI)

Propósito MECI

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) que se establece para las entidades del Estado proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.

Principios MECI

Los principios del Sistema de Control Interno se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales. Se han identificado los siguientes principios aplicables al Sistema de Control Interno:

3.1.1. AUTOCONTROL

Es la capacidad de cada servidor público, independientemente de su nivel jerárquico dentro de la entidad para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

El Control Interno se fundamenta en el Autocontrol al considerarlo como inherente e intrínseco a todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones a realizar por el servidor público, en procura del logro de los propósitos de la entidad.

El ejercicio de esta capacidad requiere:

- De los Servidores Públicos.
- Compromiso, competencia y responsabilidad con el ejercicio de su labor.
- Responsabilidad para asumir sus propias decisiones y autorregular su conducta

3.1.2. AUTORREGULACIÓN

Es la capacidad institucional de la entidad para reglamentar, con base en la Constitución y en la ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones.

Innovamos para mejorar

3.1.3. AUTOGESTIÓN

Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y la Ley.

El Control Interno se fundamenta en la Autogestión al promover en la entidad pública la autonomía organizacional necesaria para establecer sus debilidades de control, definir las acciones de mejoramiento y hacerlas efectivas, a la vez que asume con responsabilidad pública las recomendaciones generadas por los órganos de control y les da cumplimiento con la oportunidad requerida.

3.2. LAS LÍNEAS DE DEFENSA EN EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

El modelo de Líneas de Defensa es una parte importante del control y la gestión de riesgos de la organización. Es un esquema de responsabilidades integrado por cuatro (4) líneas de defensa.

a. Línea Estratégica:

Esta línea al ser una instancia decisoria dentro del Sistema de Control Interno, está bajo la responsabilidad de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI; su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad.

b. Primera línea de defensa:

Medidas de Control Interno: (Controles del día a día). Ejecutados por el equipo de trabajo. Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de procesos y de sus equipos de trabajo (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización); su rol principal es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “**Autocontrol**”.

Innovamos para mejorar

c. Segunda línea de defensa:

Jefes de Planeación o quienes hagan sus veces, Coordinadores de Equipos de Trabajo, que generen información para el aseguramiento de la operación. Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la “Autogestión”.

d. Tercera línea de defensa:

Esta línea está bajo la responsabilidad de los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces; desarrollaran su labor a través de la evaluación independiente y las recomendaciones y sugerencias acerca del funcionamiento del sistema de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la entidad.

3.3. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema Integrado de Gestión y Control, crean un solo Sistema de Gestión, que al articularse con el Sistema de Control Interno surge MIPG.

En el Sistema de Gestión están contempladas todas las entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

El reto de esta oficina se centra en posicionar los temas de control interno en la gestión de la entidad, en el entendido que todo ello hace parte no solo de la efectividad institucional, sino en la toma de decisiones de la alta dirección.

El Sistema de Gestión se complementa y articula con otros sistemas, modelos y estrategias que establecen lineamientos, directrices en materia de gestión y desempeño para las entidades públicas, tales como el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Seguridad de la Información.

Innovamos para mejorar

3.4. EL ROL DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN Y EL PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL

El rol de enfoque hacia la prevención articula la asesoría y acompañamiento, con el fomento de la cultura del control. Busca que las unidades u Oficinas de Control Interno, auditoría interna o quien haga sus veces brinden un nivel de asesoría proactivo y estratégico que vaya más allá de la ejecución eficiente y eficaz del Plan Anual de Auditorías. Es decir, que generen conocimiento adoptando un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas de control interno y, en particular, en la gestión del riesgo.

De igual forma, en este rol las unidades aportan análisis y perspectivas sobre las causas de los problemas identificados en la auditoría, para recomendar a los líderes de proceso a adoptar las medidas correctivas necesarias



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe Oficina de Control Interno.