

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARTHA RENEE MARQUEZ FIGUEROA	Período evaluado: NOVIEMBRE 14 A MARZO 14 DE 2013
		Fecha de elaboración: MARZO DE 2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- Falta de recursos para implementar la Carrera Administrativa Especial, toda vez que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, negó la apropiación de dichos recursos.
- Carencia de personal suficiente y calificado para cubrir las necesidades del servicio de las respectivas áreas, en forma permanente y continua.

Avances

- La Entidad cuenta con una estructura organizacional definida que contempla distribución de funciones y responsabilidades.
- Existen y se evalúan los acuerdos de gestión suscritos con los Delegados Departamentales.
- Con fundamento en la Ley 1450 de 2011, Plan Nacional de Desarrollo "Prosperidad para todos" y el Decreto 019 de 2012 "Ley Antitrámites" fue estructurado el Plan Estratégico de la Registraduría Nacional del Estado Civil "La Democracia es Nuestra Huella" 2012-2015.
- Se reglamentaron las condiciones de acceso a las bases de datos de la Entidad de los servicios de validación biométrica para sectores públicos y privados, de acuerdo con lo previsto en la Resolución 188 de 2012, que establece las tarifas para el acceso a las bases de datos del ANI de los particulares.
- Se efectuó una primera revisión de los procesos, procedimientos de las áreas misionales de la Entidad de cara a las nuevas funciones asignadas por el Decreto 0019 de 2012. Con base en esta revisión se determinaron los servicios y productos a ofertar a entidades públicas.
- De acuerdo a lo contemplado en el Decreto 734 del 13 de abril de 2012, se están revisando y redefiniendo los procedimientos y demás documentos en lo referente al proceso contractual.
- La Registraduría Nacional puso a disposición del Ministerio de Protección Social una plataforma tecnológica de bases de datos y comunicaciones, con el fin de "interoperar las bases de datos del registro civil de defunción con el Sistema de Información del Ministerio de Salud y Protección Social y con los que defina el Gobierno Nacional", como lo estipula la Ley Antitrámites.
- Se están actualizando los mapas de riesgos de la Entidad conforme a la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Las políticas de Talento Humano se encuentran definidas y son aplicadas mediante la ejecución de los planes de capacitación de bienestar y de salud ocupacional.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- Mas que una debilidad debe tratarse como una acción de mejora, el hecho de que la información reportada por los indicadores permita la generación de acciones preventivas y correctivas.

Avances

- Las políticas de operación han facilitado la ejecución de los procesos y las actividades, en cumplimiento de los objetivos institucionales, los procedimientos documentados han facilitado el desarrollo de los procesos, se actualizan los mismos a solicitud de los responsables del Macroprocesos.
- El Manual de indicadores de Gestión de la Registraduría Nacional del Estado Civil, se actualizó y se constituye como un instrumento de control que permite medir el cumplimiento de la gestión de la Entidad, cuyos indicadores han sido elaborados por cada uno de los procesos identificados

en la Entidad.

- La Gerencia Administrativa y Financiera, actualizó las Tablas de Retención Documental de la Entidad, se adoptó mediante Resolución No. 7109, así mismo mediante Circular No. 144 del 30 de octubre de 2012 se dieron a conocer las tablas en mención a los funcionarios, incluyendo instructivos y formatos relacionados con la aplicación de las leyes de archivo.
- Con el fin de garantizar la atención de las solicitudes de los ciudadanos en los tiempos establecidos por la Entidad se creó un sistema de alerta en el SIC para que los funcionarios conozcan sus trámites pendientes y su fecha de vencimiento de manera permanente, estrategia que se puso en conocimiento de los funcionarios mediante Circular No. 127 de 2012.
- Mediante Circular No. 076 del 26 de Julio de 2012 dirigida a los Delegados Departamentales, servidores con funciones de almacenistas, Gerencia de Informática se dieron directrices y el procedimiento para la baja de bienes muebles tangibles e intangibles del inventario de la RNEC.
- Mediante Circular No. 075 del 26 de Julio de 2012 se dieron directrices tanto a nivel central como desconcentrado, para el levantamiento físico anual del inventario de bienes muebles tangibles e intangibles, a la cual se dio un alcance mediante Circular No. 081 del 03 de agosto de 2012, las Delegaciones remitieron el 100% de la información, quedando partidas pendientes por depurar.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Actualmente la Entidad no ha realizado auditorias de calidad.

Avances

- La Oficina de Control Interno tiene definido el Plan Anual de Auditoría Interna Integral- PAI el cual ha sido objeto de ajustes según las situaciones administrativas y deficiencias de personal, dando cumplimiento a las siguientes actividades : Para la vigencia 2012, se realizaron la auditorias programadas por RNEC, FRRNEC y FSV. Se ha realizado seguimiento al avance de los planes de mejoramiento institucional de la CGR, Informes de austeridad del Gasto Público, Informe de Gestión Contractual a la CGR a través del SIRECI, Informe contractual de la Entidad por RNEC y FRRNEC, Evaluación del Sistema de Control Interno a Macroprocesos y Delegaciones Departamentales, auditorías internas de gestión.
- La OCI ha sido un canal de comunicación con el Ente de Control y ha apoyado a las áreas en el direccionamiento de las acciones necesarias para corregir las desviaciones, con el propósito de subsanar las causas que dieron origen a dicha situación.
- El proceso de Relación con Entes Externos, programo dos actividades, la primera de ellas enfocada a la atención de requerimientos de la Contraloría General Republica y la segunda atender las solicitudes de información y/o consulta de entes externos, al cual se le ha dado un cumplimiento a la fecha del presente reporte, del 100%. Con el fin de determinar metas y tiempos razonables y acordes a la Entidad y que permitan subsanar realmente cada uno de los hallazgos presentados por la CGR y mejorar la efectividad en la suscripción y seguimiento de los planes de mejoramiento se adelantaron mesas de trabajo con los responsables de los procesos.
- Sobre el Sistema de Información Financiera, se está realizando la depuración de las cuentas que afectan el Balance General de la Entidad. En cuanto a la Gestión del Talento Humano, se está actualizando el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, entre otras.
- Se ha promovido la sensibilización y concientización permanente a los responsables de los procesos sobre la importancia del seguimiento de las acciones correctivas y preventivas que

incidan en el mejoramiento continuo de los procesos, en el seguimiento a los planes de mejoramiento por procesos y los suscritos con la Contraloría General de la República.

Estado general del Sistema de Control Interno

- El Sistema de Control Interno de la Entidad tiene incorporados los 3 subsistemas, 9 componentes y 29 elementos que conforma el Modelo Estándar de Control Interno, que inciden en forma permanente en el mejoramiento continuo de la gestión y el logro de los objetivos institucionales. La Registraduría Nacional del Estado Civil para la vigencia 2012, obtuvo un porcentaje del 90.712 % en mantenimiento e impacto, "... el modelo esta en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo".

Recomendaciones

- El Desarrollo de talento humano se ha visto afectado, toda vez que la RNEC adelanta la implementación de la Carrera Administrativa Especial, pero no ha contado con los recursos, puesto que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público negó dicha apropiación, situación que influye debido a que no se han ejecutado aspectos relativos a la evaluación del desempeño y tampoco se ha implementado el Plan de Mejoramiento Individual.
- Sin embargo en términos generales se ha alcanzado un grado de desarrollo e impacto destacable, por cuanto se tienen mecanismos y elementos de control que permiten de manera integral el logro de objetivos y metas institucionales.
- Se recomienda fortalecer la cultura del autocontrol de la Entidad y a los responsables de los Macroprocesos medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía, realizando la evaluación y verificación del cumplimiento de los planes establecidos, generar los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. Así como, continuar con las gestiones pertinentes que permitan subsanar las falencias al interior del elemento desarrollo del talento humano.
- Fortalecer la cultura del autocontrol y del Mejoramiento Continuo con el fin de garantizar la sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno.
- Fortalecer el Sistema de Gestión de Calidad.

Copia Original contiene la firma

MARTHA RENEE MARQUEZ FIGUEROA

Jefe de Oficina de Control Interno