



FERTICOL S.A.

**FERTILIZANTES COLOMBIANOS S.A.
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

REINALDO MUJICA VESGA

Período evaluado: A NOVIEMBRE 10 DE 2013

Fecha de elaboración: 12 DE NOVIEMBRE DE 2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- Continúa la difícil situación económica de la empresa, reflejándose en el no pago de la seguridad social, cesantías, vacaciones y pactos convencionales, conllevando alterar su clima laboral y se constituye una dificultad para la implementación y continuidad del MECI, ya que este requiere de recursos económicos.
- El designado por parte del representante de la dirección para la implementación del MECI, fue trasladado a otra dependencia y esta dedicado a otras actividades que atrasan el mantenimiento del Sistema. Para su reemplazo fue nombrado una funcionaria sin experiencia con desconocimiento del MECI, la cual esta dedicada a la actualización de las funciones y procedimientos, pero no cuenta con la logística adecuada como un computador.
- No hay capacitaciones para el personal comprometido con el MECI, ya que la gerencia manifiesta que no hay recursos económicos para tal fin.

Avances

- Se actualizaron y se publicaron en cartelera el nuevo Reglamento de Interno de trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la entidad.
- La Misión, Visión, Valores Corporativos, Código de Ética, Mapa de Riesgo, Plan estratégico y la estructura organizacional de la empresa se rediseñaron, dado a su nueva naturaleza jurídica como Sociedad de Economía Mixta, con participación superior al 90% por parte del Departamento de Santander, situación que se adopta mediante la aprobación de los Estatutos de la compañía previstos para la Asamblea General de Accionistas de la vigencia 2012, donde se adoptaran y posteriormente socializar a todo el personal de la empresa.
- Se socializo y se adoptó la política de Administración de Riesgos, tal como se había incluido en el Plan de Mejoramiento Institucional para la vigencia del año 2012.
- La nueva administración se encuentra muy comprometida con la implementación y socialización de los rediseños de todos los componentes del MECI.
- La Administración en su compromiso con la implementación del MECI, ha realizado formación al Comité de Coordinación de Control Interno en temas relacionados como: Ley Anticorrupción, Presupuesto Publico y Contratación Estatal.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- Continúa con la carencia de formación en gestión pública en sus funcionarios, generando lentitud y errores en los componentes de este subsistema. Falta de fortalecimiento del Departamento de Calidad que debe trabajar en pro del desarrollo y mantenimiento del MECI.

Avances

- Se han realizados acercamientos con distintas entidades para la formación del MECI, como IDESAN y la ESAP para la formación de los nuevos funcionarios en la gestión pública.
- Se encuentra habilitada y actualizada de la pagina Web de la compañía que suministra la información de los productos y servicios a la ciudadanía y se habilitó la ventanilla única de correspondencia donde se recibe y se da repuesta a la ciudadanía. También se dispusieron urnas dentro de la empresa situada estratégicamente para que sus trabajadores manifiesten sus inquietudes quejas y reclamos.
- La Comunidad ve con agrado la urna que se encuentra en la puerta Principal de la empresa para que ellos manifiesten sus quejas y reclamos para que la compañía les aclare oportunamente sus inquietudes.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Continua con la debilidad por parte de los funcionarios de la empresa con los planes de mejoramiento individual debido a que ningún trabajador de base tiene experiencia en el sector público y por ende no se han acostumbrado a esta nueva cultura de control y de evaluación, falta capacitación a todo el personal en cuanto a MECI

Avances

- Se ha reforzado la cultura del Autocontrol, para que los funcionarios se autoevalúen para hacer mejor su trabajo y sean eficiente en el desempeño de sus labores.
- La Coordinación de Contratación ha acatado las recomendaciones por parte de la Contraloría General de Santander y de la Oficina de Control Interno.
- Existen algunas aéreas comprometidas con las autoevaluaciones y el Autocontrol como la Bodega de Empaque, el cual ha servido para controlar mejor el pesaje de los bultos de productos terminados.
- Los programas del Departamento de HSQ se vienen desarrollando de manera sistemática.
- Acatamiento en el cumplimiento de la vigilancia privada de la empresa de conformidad con los lineamientos legales y recomendaciones efectuadas por el Departamento de Control de Armas y Municiones de la Ciudad de Bogotá.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Modelo Estándar de Control Interno de Fertilizantes Colombianos S. A. se encuentra en una etapa de recopilación de información del proceso que se venía desarrollando debido al cambio de la naturaleza jurídica de la entidad. Se cuenta con la documentación en todos sus subsistemas y se espera la adopción por parte de la Gerencia General para la socialización.

Recomendaciones

- Agilizar el proceso de adopción del replanteamiento de todos los subsistemas.
- Capacitación a todos los funcionarios de la compañía en especial al Grupo Operativo.
- Con el nuevo ordenamiento jurídico de Ferticol, de empresa de economía mixta a empresa Industrial y Comercial del Estado se requiere la capacitación y divulgación de todo el ordenamiento legal al cual se somete todos los funcionarios de la empresa.
- Realizar por parte de los responsables de los procesos seguimiento permanente de los Planes de Mejoramiento suscritos con la Oficina de Control Interno y con la Contraloría General de Santander.
- Se requiere de la colaboración y capacitación del personal y en especial los jefes de procesos para que facilite la optimización de la documentación e implementación de la norma de cada proceso.
- Ser constante en la optimización de los procesos que están en aras de lograr los objetivos trazados por parte del entidad.
- Socializar el formato de evaluación de desempeño de los trabajadores de conformidad Ley 489 de 1998, con la metodología del Departamento de la Administración de la Función Pública.

Firma