

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

Jefe de Control Interno UIAF	Elaborado por: Francy Rincón Arciniegas.	Período evaluado: De Noviembre de 2018 a Marzo de 2019
------------------------------	--	--

### INTRODUCCION

Dentro de los lineamientos conferidos por la Ley 87 de 1993, el Departamento Administrativo de la Función Pública y conjuntamente con el Decreto No. 1499 de 2017, relacionado con la estructura correspondiente para el presente informe, la oficina de Control Interno es obsecuente con estas instrucciones y da cumplimiento con el mismo, al igual que lo determinado en el artículo 9 de la Ley 1474 del 2011, “Estatuto Anticorrupción” donde establece unos mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y efectividad del control de la gestión pública.

### RESEÑA HISTORICA DE LA UIAF

En razón a que la UIAF es una entidad de inteligencia financiera y económica del país y su misión se centra en proteger la defensa y seguridad nacional en el ámbito económico, mediante inteligencia estratégica y operativa sustentada en tecnología e innovación, en un marco de respeto a los Derechos Fundamentales, al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, donde su eje es el de prevenir y detectar actividades asociadas con los delitos de Lavado de Activos, sus delitos fuente, la Financiación del Terrorismo y proveer información útil en las Acciones de Extinción de Dominio.

La Unidad de Información y Análisis Financiero, fue creada mediante la Ley 526 de 1999, cuyo objetivo está enfocado en la “Detección, prevención y en general la lucha contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo en todas las actividades económicas donde centraliza, sistematiza y analiza la información recaudada por parte del sector financiero y las entidades reportantes”, pero anteponiendo otro de objetivos de su misión enmarcada en la contribución con la economía del país, la protección y el bienestar de la sociedad.

### Análisis y avance de la implementación de MIPG

En consecuencia, se delimita el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

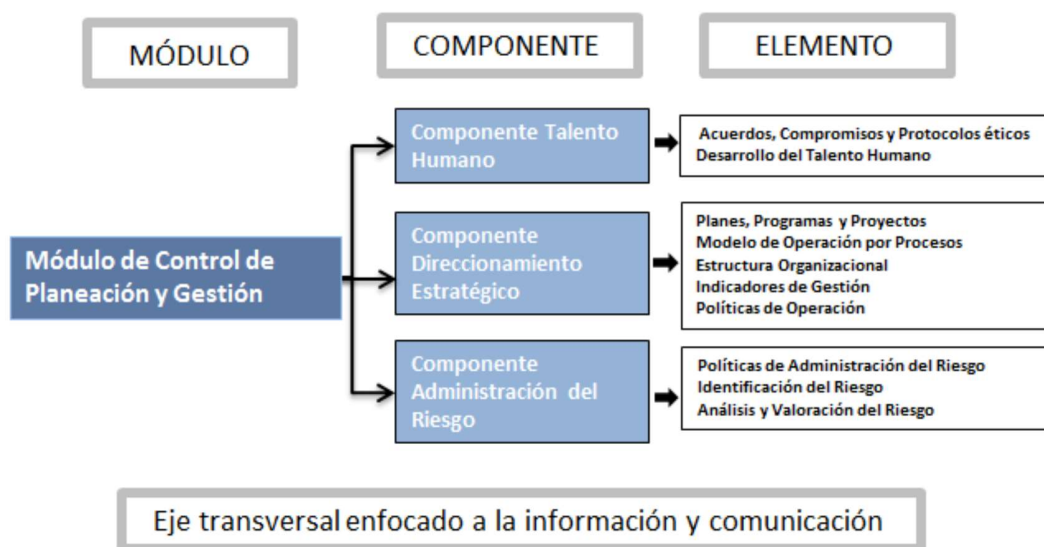
No obstante lo anterior, el Modelo Estándar de Control Interno-MECI, sigue siendo un instrumento de operación del Sistema de Control Interno, de carácter integrador para así mismo unirse con el MIPG, usando las 7 dimensiones, que disponen de políticas y elementos frecuentes, bajo un mismo propósito que consiste en el uso de las estrategias sustentadas en el proceso de gestión PHVA para ser ajustadas en la consecución del buen desempeño institucional. Por esta misma razón, la dimensión de Control Interno, también participa de manera articulada con algunos temas que se incorporan en estos procedimientos.

Sea lo primero indicar que el proceso de acoplamiento del MIPG se replantea con las políticas, planes y estrategias que circundan las actividades misionales, las cuales son encauzadas al logro de una buena interrelación con los procesos, procedimientos, operaciones y demás actividades que coadyuvan a una eficiente gestión de la entidad.

## DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

Comoquiera que el Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión presenta las dimensiones que agrupan las políticas, prácticas y herramientas para aplicar de manera articulada en la gestión organizacional, con una perspectiva multidimensional de este modelo, donde se parte de los elementos que integran la evaluación de las estrategias propuestas conjuntamente con el mejoramiento de la misión institucional, se puede precisar que en la entidad se ha hecho el adecuado uso de ellos.

- 1-Módulo de Control de Planeación y Gestión
- 2- Módulo de Evaluación y Seguimiento
- 3-Eje transversal: Información y Comunicación



## PRIMERA DIMENSION- TALENTO HUMANO

Sobre este punto, el área de Talento Humano, actúa en consonancia con la dimensión de Dirección Estratégico y Planeación que estipula: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas...” Por consiguiente, se realiza las diligencias dirigidas a gestionar de manera apropiada el trámite de vinculación y retiro, en concordancia con las prioridades indispensables de la entidad, en lo que corresponde no solo a la parte procedimental sino la normativa. De igual manera, se implementa las políticas que beneficien el bienestar de la buena convivencia laboral, conjuntamente con la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

## AVANCES

**-Dimensión Talento Humano:** Es de anotar que su propósito se cimienta en el afianzamiento del adelanto de las acciones vinculadas con esta tópico. En el período analizado se realizaron varias capacitaciones relacionadas con: Windows Server 2018, Exchange 2013, Consolidación de Equipos de Alto Desempeño, Atención al ciudadano, Análisis de datos, Gobernar en la era de los datos, Habeas Data, Innovación. Y en la parte de bienestar el evento de navidad para funcionarios e hijos y la jornada de integración de funcionarios. .

**Política de Gestión del Talento Humano:** Se fundamenta en el mejoramiento del clima laboral, por tal razón se puntualizó la política de Talento Humano con el Código de Integridad, cumpliendo así con la cuarta estrategia del MIPG y en consonancia con la Ley de Transparencia y el proyecto del Departamento Administrativo de la Función Pública, de generar un cambio cultural que mejore el ambiente laboral.

## SEGUNDA DIMENSION-DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y DE PLANEACION

La finalidad de este espacio que argumenta: “permitirle a una entidad pública, definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad”.

Bajo este principio y con miras a progresar en esta dimensión se ha actuado conforme con los criterios establecidos en las políticas de gestión y desempeño institucional como son: planes institucionales, gestión financiera, presupuestal y eficiencia del Gasto Público, entre otros elementos que intervienen para lograr el acatamiento del objetivo de MIPG que expresa: “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos”.

## AVANCES

**Rendición de Cuentas:** La entidad ha sido obsecuente con pretensión fundada en la Ley 489 de 1998, y la 1757 de 2015, donde expone que las entidades públicas del orden nacional están obligadas a realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía. De ahí que se realizó el día 22 de febrero del año en curso, teniendo en cuenta los requisitos instados en la preparación, desarrollo y seguimiento de la norma, metodología, publicidad, elaboración del informe, organización y demás aspectos que forman parte de esas etapas. Otro elemento a resaltar es el tema relacionado con la garantía de los Derechos Humanos, el cual se tiene en cuenta en el constante accionar institucional y además, cumpliendo con lo solicitado en el Manual Único de Rendición de Cuentas expedido por la Función Pública.

**Plan Nacional de Desarrollo:** Éste consiste en efectuar las metas propuestas, las cuales se reportan a través del sistema Sinergia del DNP, mediante un seguimiento cualitativo mensual y cuantitativo anual para posteriormente presentar sus avances en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño cada tres meses.

**Plan de Contratación:** Forma parte del Plan de Acción Institucional y se convierte en una herramienta, la cual sirve para valorar la realización del plan Anual de Adquisiciones y estimar la misión de las diferentes áreas en materia de cumplimiento presupuestal. Al cierre de la vigencia del año 2018, presenta una ejecución del 85.43%.

**Plan Estratégico Sectorial:** Las actividades que forman parte de este plan son programadas por el Ministerio de Hacienda, quien es cabeza del sector conjuntamente con las demás entidades que forman parte de éste, para acentuar las políticas que direcciona el modelo integral de Planeación y Gestión. De esta manera, el comité Sectorial de Gestión y Desempeño y con base en el reporte de avance que se registra trimestralmente en el Sistema de monitoreo a la gestión institucional-SMGI, establece seguimiento a estas actividades. Adicionalmente, se formaliza una encuesta electrónica relacionado con los respectivos avances de la gestión programado por este Ministerio.

**Plan Operativo Anual de Inversión - POAI:** Los recursos que forman parte de este plan se destinan para para extender y optimar la capacidad operativa, ofreciendo soporte a las áreas misionales. Se insiste en las actividades de adquisición de componentes de hardware y software tanto misionales como de apoyo y la adecuación lógica de las instalaciones para los centros de datos central y alterno. Para la vigencia del año 2018 se ejecutó en un 98.16%. En el comité de Gestión y desempeño del día 30 de enero se presentó y aprobó el Plan Operativo Anual de inversión para la vigencia de 2019.

**Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:** Está basado en un seguimiento trimestral a varias políticas sugeridas por la Función Pública como son: mapas de riesgos de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, atención al ciudadano, transparencia y acceso a la información pública, mediante el diligenciamiento de un formato, el cual se publica en la página WEB, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011- Estatuto Anticorrupción, el artículo 52 de la Ley 1757 de 2015-Promoción y Protección al Derecho a la Participación Ciudadana, el artículo 9 de la Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

### **TERCERA DIMENSION GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS**

Puede decirse que este aditamento se fundamenta en dos apoyos que tienen que ver con la “ventanilla hacia adentro”; y el otro relacionado con el Estado - ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. De ahí entonces la UIAF formaliza el primer lineamiento en las políticas de gestión y desempeño institucional, afines con: el fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, gestión presupuestal y eficiencia del Gasto público, Gobierno Digital, TIC para la gestión y Seguridad de la información, Seguridad Digital y Defensa Jurídica.

Ahora bien, para el segundo caso relativo a la correspondencia entre Estado y ciudadano se tiene: servicio al Ciudadano a través de la página Web, las prácticas expuestas por Gobierno Digital, TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

Aunado a lo anterior, está la política de integridad, donde sobresale la praxis de los valores del buen servidor público, y a su vez, permite desarrollar una serie de instrumentos, experiencias y capacidades, que abren la puerta a varias gestiones donde permiten expresar el avance de la planeación y ejecución institucional.

## AVANCES

De la misma forma el modelo de Operación por Procesos determina el marco general para el desarrollo de las políticas que organiza la agrupación sistemática de los procesos donde se fijan los métodos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación que fortalecen todo el sistema de Control Interno y a su vez facilita la conveniencia de los instrumentos de valoración y seguimiento a través de metodologías, planes, riesgos, indicadores, caracterización de los procesos, elementos que se enlazan con el Sistema Integrado de Gestión.

Consecuente con lo anterior, se ha evolucionado en varios aspectos que componen este módulo creando valor agregado a los procesos misionales, estratégicos y de apoyo. Se tiene el mapa de procesos, la caracterización de cada proceso, lo mismo para la administración del Riesgo, su política, metodología, identificación, ficha técnica, actividades que se culminaron con la vigencia del año inmediatamente anterior.

Al mismo tiempo, la entidad adelanta varias actividades que completan esta dimensión como: la definición y socialización del código de integridad, la seguridad de la información, la gestión documental, el proceso de quejas y/o reclamos, la consulta virtual, la rendición de cuentas, controles, entre otros.

### **CUARTA DIMENSION – EVALUACION DE RESULTADOS**

La finalidad de ésta consiste en totalizar en la entidad el seguimiento a la misión, gestión y su desempeño, para conocer las mejoras en todos los procesos y las derivaciones de las políticas estratégicas, permitiéndole registrar los elementos esenciales que influyen en la planeación y ejecución de las operaciones. Estos aspectos se pueden identificar en:

- Informarse sobre el estado de avance de la gestión
- Proyectar las acciones para mitigar posibles riesgos que desvíen el cumplimiento de las metas.
- Establecer objetivos, que fijen tiempos en las condiciones de cantidad y calidad y un uso óptimo de los recursos.

De igual manera, esta estimación define los resultados de la gestión institucional con miras a desarrollar los criterios inscritos en el Manual Operativo (MIPG), cuyo objetivo expresa. “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. En tal sentido, la evaluación se aprecia a través de los Indicadores que permiten monitorear y medir el desempeño de la entidad.

## AVANCES

Teniendo en cuenta la importancia de este elemento evaluativo, cada área tiene definido su indicador con los avances del último trimestre, donde se expone su resultado en el comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual se reúne trimestralmente como lo exige la norma relacionado con la implementación de las políticas de gestión de desempeño donde debe prevalecer el seguimiento a los adelantos no solamente de la medición de los Indicadores, sino de los planes de acción, la administración del Riesgo, definición de políticas, metodología, instrumentos, entre otros.

## **QUINTA DIMENSION- INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

De la misma forma este espacio formula apoyar todo lo concerniente con la información interna y externa, aprobando una interacción con los funcionarios, ciudadanos y entes externos. Vale mencionar que la UIAF opera en correlación con lo previsto en la Ley de Transparencia y el acceso a la información, contando con los canales de comunicación, la capacidad organizacional y estructura tecnológica, conjuntamente con los demás elementos que resguardan las operaciones, el desarrollo de las funciones, la seguridad y protección de datos, es decir, toda la trazabilidad de la gestión.

Por tal razón, la entidad ha avanzado en la implementación de las políticas encauzadas a cumplir con el objetivo de MIPG denominado: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Vale precisar que la información que se produce en la entidad es administrada de manera cuidadosa, se revisa y analiza asiduamente, buscando la calidad de la misma, incluyendo a todas las áreas en esta cultura del cuidado de la información, al igual que las políticas referidas en los lineamientos que sugiere la Ley de Transparencia, el acceso a la Información pública, la gestión documental, el Plan Anticorrupción y atención al ciudadano, entre otros.

## **AVANCES**

Con relación a este módulo, se ha adelantado varios temas. Entre ellos están:

- Admisión de la política de comunicaciones e información pública
- Formalidad de comunicaciones en casos de especial atención
- Adopción de la política de Gestión Documental
- Plan de mejoramiento de la evaluación de Transparencia 2015- 2016 (se alcanzó el 94.95% de cumplimiento de los requerimientos exigidos por la Ley)
- Se implementó el rediseño del sitio web oficial de la entidad, ajustado a los requerimientos de la citada Ley, y de la norma de accesibilidad y usabilidad (Norma Técnica NTC 5854).
- Se publicó en el sitio web y en el portal de Datos Abiertos el esquema de publicación de información adoptado mediante acto administrativo.

## **SEXTA DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION**

En igual sentido este punto está encaminado a iniciar la política pública, proveyendo ilustración relacionada con la administración de las nuevas tecnologías, generando mayor unificación con el conocimiento de los servidores públicos, para activar esta práctica. Por lo tanto, se presentan estos mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos. La apuesta de la gestión del conocimiento y la innovación, como dimensión del MIPG, respalda el desarrollo de acciones, avalando su apropiación y aprovechamiento, para una cultura de análisis y retroalimentación en el mejoramiento continuo.

Debido a que la Gestión del Conocimiento y la Innovación dentro del MIPG busca: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”, las entidades públicas se preparan para asimilar aprendiendo de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, forjando mejores productos o servicios para los ciudadanos. Sintetizando esta nueva estrategia, cumple un rol elemental que ayuda a fortalecer las demás dimensiones del MIPG y se logra a través de la concepción, captura, valoración, repartición de la aplicación del conocimiento.

## **SEPTIMA DIMENSION –CONTROL INTERNO**

Igualmente, este módulo se despliega bajo la nueva estructura del MECI, con sus elementos básicos, totalizándose con los lineamientos de la política de Control Interno, para cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. Por tal razón el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, se actualizó con el propósito de articular los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018) y se adopta mediante el documento marco general de MIPG y se desarrolla en detalle en el Manual Operativo. Estos componentes de la nueva estructura del MECI son:

- Ambiente de Control
- Administración del Riesgo
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Actividades de Monitoreo.

De esta manera se concreta la organización de esta estructura bajo un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la administración y gestión del riesgo, al igual que los controles y otras actividades correlacionadas, donde se distribuye en diversos servidores de la entidad y trabajada conjuntamente con todas las líneas de mando indicadas en el MIPG, como lo propone de la siguiente manera:

- Línea Estratégica: Conformada por la Alta Dirección y el equipo Directivo
- Primera Línea: La forman los Gerentes Públicos y los Líderes de Proceso
- Segunda Línea: Representada por los servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros).
- Tercera Línea: Establecida por la oficina de Control Interno.

## **AVANCES**

Aunado a lo anterior, es preciso mencionar que el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, de la entidad opera de conformidad, toda vez que cuenta con los medios adecuados para el progreso de las actividades y proyectos, gestionando en forma articulada los elementos que forman parte del sistema, unificado las políticas, los procesos y procedimientos, enfocados en los planes estratégicos y operativos.

En consonancia con lo señalado en la Ley 87 de 1993, donde se delimita el papel de las oficinas de Control Interno, se debe decir que ésta acata las referidas normas, al igual que la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con varios temas que se debe oficiar. Se desarrolla cada mes el Plan de Auditorías que están consignadas en el programa anual, y a 31 de diciembre del año 2018 se ejecutaron 85 con un 92%, incluyendo los informes externos.

De tal manera que se ha tomado las medidas de seguimiento y revisión al cumplimiento de las estrategias, políticas, manuales, procesos, procedimientos, operaciones, normas, medidas preventivas y correctivas, no solo en el ejercicio ordinario de las auditorías sino en temas adyacentes e importantes en este ciclo de verificación como el manejo de riesgos, seguimiento a los planes de acción, indicadores, acuerdos de gestión, manuales, entre otros, los cuales han tenido un grado de avance, correspondientes con el tema de evaluación y control.

Por lo tanto, se tiene un adecuado ambiente de control en el contexto organizacional, el cual se desarrolla con un el apoyo y compromiso de la Alta Dirección, la ética y la integridad institucional, al igual que el desempeño de las líneas de autoridad, una apropiada comunicación, entre otros aspectos que refuerzan este elemento.

## **CONCLUSION:**

De lo examinado se deriva que la UIAF tiene conformado de manera conveniente, apropiada y oportuna el Sistema de Control Interno, comoquiera que su progreso se desenvuelve articuladamente, regentando las políticas y estrategias hacia el alcance de los objetivos, con los mecanismos de control en todos los procesos. Además, se recepciona las directrices sugeridas por los entes externos que conducen a las buenas prácticas, como por ejemplo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el reciente Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno–MECI, combinando las políticas de estrategia y gestión, y a su vez, unificando los elementos que forman parte de los métodos de observación y manejo, tanto operativo, como estratégico y administrativo, facilitando el mejoramiento de la gestión de la entidad.



## **RECOMENDACIONES:**

No obstante el buen desarrollo del Sistema de Control Interno y las acciones que se han adelantado con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, se hace necesario fortalecer algunos aspectos, que son apropiados para la continuidad del mejor desempeño y son básicos en la trascendencia de la eficiencia y eficacia institucional. Entre ellos están:

Revisar y actualizar el direccionamiento estratégico, toda vez que debe estar en concordancia con el plan de gobierno en lo referente a la misión, visión y estrategias.

Darle continuidad al desarrollo del ejercicio de caracterización de usuarios como insumo para la actualización del plan estratégico institucional de acuerdo con la normatividad vigente.

Identificar las acciones existentes en el autodiagnóstico contenido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, con el fin de cerrar las brechas para reforzar el nivel de madurez del modelo, convirtiéndose en una herramienta sistemática de gestión aportando a los objetivos institucionales.

Revisar y actualizar los Indicadores de Gestión con base en el plan estratégico, el cual también se define en el marco de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Actualización de los mapas de riesgos, fundamentados en los informes de monitoreo y a su vez el seguimiento al Plan de manejo de riesgos.

Formación de los Auditores de Calidad en la Norma ISO 9001.

Definir el Plan de Mejoramiento por procesos, mecanismo que contribuye con el aseguramiento de las operaciones que un determinado momento presenten deficiencia alguna.