



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

Jefe de Control Interno UIAF

Elaborado por: Francy Rincón A.

Período evaluado: De Abril 12 a julio 12 de 2018

INTRODUCCION

Comoquiera que el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha regentado unos lineamientos congruentes con la organización que se debe dar información en la presentación de este informe, al igual que el Decreto No.1499 de 2017, donde se constituye el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, para resumirse en un solo Sistema de Gestión que a su vez articula el Sistema de Control Interno, definido por la Ley 87 de 1993.

Conforme con lo expresado, se concreta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, reconociendo que todas las entidades del estado en sus ocupaciones realizan la planeación, ofician, evalúan, controlan y mejoran su desempeño, con razonamientos enfocados en la calidad, y a su vez desempeñando su misión institucional. De igual manera, el Modelo Estándar de Control Interno -MECI continúa con su importancia de ser una herramienta operativa e integradora en el Sistema de Control Interno, donde se organiza e instala para agruparse con el MIPG, maniobrando siete (7) dimensiones, con una misma finalidad, con sus estrategias y elementos en común para acoplarse fácilmente en una entidad pública.

A continuación se recapitula los avances resultados de la implementación del MIPG con el MECI:

Para iniciar el proceso de ejecución producto de la articulación del MIPG con el MECI, se tiene en cuenta el cumplimiento de las acciones para la definición y/o actualización de la institucionalidad tanto del Sistema de Gestión, como del Sistema de Control Interno, elementos transcendentales para preparar esta implementación.

En consecuencia, y acorde con lo normado en el Decreto 648 de 2017, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, mediante la Resolución No. 277 de fecha 5 de diciembre y a su vez se unió con las Resoluciones anteriores Nos. 041 de 15 de junio del 2000 y la No. 007 de 30 de marzo de 2001, que trataban sobre la creación, integración y funcionamiento del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno incluyendo modificaciones legales y reglamentarias. Una de sus funciones es la aprobación del Plan de Auditorías, al igual que el estatuto y Código de Ética del Auditor, conjuntamente con la elaboración de la carta de representación.

Así mismo, la actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño según lo solicitado en el Manual Operativo de Planeación y Gestión – MIPG .de acuerdo con lo previsto en el Decreto No.1499 de 2017, donde expresa que se deberá actualizar el acto administrativo mediante el cual se integra el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, cambiando su denominación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Para tal efecto se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Resolución No. 228 de octubre 18 de 2017.

DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

El Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión incluye una serie de “dimensiones que reúnen a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y puestas en marcha de manera articulada que accederán para que el Modelo opere eficaz y eficientemente”, partiendo de una perspectiva multidimensional de la gestión organizacional.

1- Dimensión: Talento Humano

La finalidad de esta primera dimensión de MIPG es Talento Humano, la cual consiste en: “ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y comenzar la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Por su parte, esta dimensión conjuntamente con la ejecución de las políticas que la ajustan, se obtiene la consecución del objetivo de MIPG denominado: “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...”

AVANCES

Dimensión Talento Humano: Recoge las prontitudes y operaciones dirigidas a vigorizar el buen desarrollo de las actividades y la gestión Institucional, a través de cada funcionario quien desempeña un papel fundamental en la entidad.

Política de Gestión del Talento Humano: Su pretensión está basada en optimizar el ambiente y los escenarios laborales. Se definió la política de Talento Humano y la política de Integridad en consonancia con el Código de Integridad, cumpliendo con la cuarta estrategia del MIPG, relacionada con este tema donde participa también el cambio cultural liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al igual que la Ley de Transparencia.

2- Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

El proyecto de esta dimensión denominada –Direccionamiento Estratégico y Planeación consiste en: “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.

En este orden de ideas y con el propósito de perfeccionar esta dimensión se debe tener en cuenta las directrices de las políticas de gestión y desempeño institucional tales como: Planeación institucional, Gestión presupuestal y eficiencia del Gasto Público, para así obtener el cumplimiento 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

Plan Nacional de Desarrollo: Se efectúa un monitoreo trimestral a las metas establecidas en el PND, encontrándose un cumplimiento del 100% para la vigencia del año 2017, el cual continua vigente.

Plan Estratégico Sectorial: Comoquiera que el Ministerio de Hacienda programa actividades generales o comunes para cada una de las entidades que forman parte del sector, a través del Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo, a su vez la Subdirección Administrativa y Financiera de esta entidad, realiza un monitoreo a la Gestión Integral – SMG, mediante un seguimiento a las actividades definidas cada trimestre, para posteriormente reportar los avances al referido Ministerio.

Plan de Contratación: Se convierte en una herramienta para garantizar la adecuada planeación y transparencia de la actividad contractual y está conformada por las necesidades de bienes y servicios, identificando las necesidades o requerimientos.

Plan Operativo Anual de Inversión - POAI: La utilización de estos recursos se han destinado para amplificar y mejorar la capacidad operativa, brindando apoyo a las áreas misionales. Se recalca las actividades de adquisición de componentes de hardware y software tanto misionales como de apoyo y la adecuación lógica y física de las instalaciones para el centro de datos alterno. A la fecha se ha ejecutado el presupuesto en un 35.13% y la meta un 36% acumulativa. Está pendiente de ejecutar recursos y cumplir la meta relacionada con la implementación del programa de Gestión Documental.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Está basado en la verificación mediante un seguimiento trimestral a las practicas recomendadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionadas con varias políticas 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.

Rendición de Cuentas: El cumplimiento de la entidad ha sido claro con la exigencia establecida en la Ley 489 de 1998, donde enuncia que las entidades públicas del orden nacional están obligadas a realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía. Por lo tanto, se formalizó la respectiva audiencia efectuando todos los pasos requeridos por la norma, al igual que la metodología brindada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobresaliendo el acato al derecho de la ciudadanía de obtener la transparencia del informe adecuado para el período (noviembre 2016 a noviembre de 2017).

Se está preparando la información y documentación requerida para la próxima que se realizará en el segundo semestre del año que transcurre.

3-. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

Encierra el logro de los resultados en el marco de la integridad de las políticas que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica. Así mismo, concentrando las capacidades, experiencias y herramientas que facilitan a la entidad llevar a cabo diferentes acciones para conseguir efectos calificados y concretar medidas que se plasmarán en la planeación y ejecución institucional, dentro del ámbito de valores del servidor público, proporcionando la participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de la entidad.

En efecto, esta dimensión se entenderá bajo dos aspectos: uno la primera, incorporado al ejercicio de la “de la ventanilla hacia adentro”; y el otro a la relación Estado - ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. Por tal razón, se debe tener en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional, relacionadas con: fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, gestión presupuestal y eficiencia del Gasto público, Gobierno Digital, (antes Gobierno en Línea); TIC para la gestión y Seguridad de la información, Seguridad Digital y Defensa Jurídica. Para el caso de la relación de Estado -ciudadano: Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Gobierno Digital, participación ciudadana en la Gestión Pública, TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

AVANCES

En razón A que el modelo de Operación por Procesos establece el marco general para el desarrollo de las políticas institucionales, donde se fundan componentes de prevención que facilitan la congruencia y seguridad de la información, al igual que las instrumentos de valoración y seguimiento, éstas se reflejan en los planes, programas, caracterización de los procesos, manejo de riesgos y la permanente relación con los métodos y procedimientos enlazándose con la realización de las demás actividades, reorganizando así la evaluación y el Sistema Integrado de Gestión.

Vale precisar el progreso de varios compendios que interactúan en este módulo generando valor agregado en pro de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo. Se tiene el mapa de procesos, la caracterización de cada proceso determinando los productos que se van a generar a favor del cumplimiento misional.

La entidad ha adelantado una serie de actividades que cumplen con los elementos que integran este espacio entre ellos están: seguridad de la información, gestión documental, canales de atención definidos, gestión de quejas y/o reclamos, consulta virtual, servicio al ciudadano, informes sobre gestión documental, rendición de cuentas, código de integridad, política de riesgos, riesgos de corrupción, controles, entre otros

4. Dimensión: Evaluación de Resultados:

La intención es la de suscitar en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, para conocer las mejoras en la consecución de los resultados previstos de su marco estratégico. Esta noción de cómo se sobrellevan los factores importantes en la actuación de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber sobre el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y fines en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

De igual manera, esta evaluación de resultados también define los efectos de la misión corporativa en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. En términos generales, el MIPG busca que esta evaluación se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Y con el propósito de ampliar esta dimensión se tiene presente los lineamientos de la política de Gestión y Desempeño Institucional, la cual logra 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”.

AVANCES

Entrando en sintonía con esta dimensión se cuenta con varios instrumentos que integran dicha política. Entre ellos está el Plan de Acción, el cual se hace medición trimestral y se presenta en el Comité de Desarrollo y Gestión. El tema relacionado con la administración del Riesgo, donde se tiene definidas sus políticas, metodología, instrumentos, caracterización de los procesos y el mapa de procesos. De igual manera la formulación de los indicadores.

5- Dimensión: Información y Comunicación

De la misma forma pretende avalar un proporcionado flujo de información tanto interna, como externa, la cual le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se debe contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. Por lo tanto, la información y los documentos que la respaldan se tramitan facilitando la operación, el desarrollo de las funciones, la seguridad y protección de datos y garantía en la trazabilidad de la gestión. Para tal efecto, la comunicación suministra la publicación de la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto en las dependencias como a los grupos de valor. También se cuenta con servidores públicos bien informados sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos enterados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, impulsando la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano.

Por consiguiente, el avance de esta dimensión, involucra a todas las áreas en las políticas de Gestión y Desempeño, específicamente teniendo en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas: Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción y Gestión Documental. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra 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”.

AVANCES

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

- Adopción de la política de comunicaciones e información pública

- Protocolo 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 de Transparencia)
- 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).

6- Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Este espacio activa el contexto de la política pública, proporcionando ilustración y ajuste a las nuevas tecnologías, integrando a su vez el conocimiento en los servidores y dinamizando buenas prácticas de gestión. Así mismo, inicia el progreso de 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, propicia el desarrollo de acciones, garantizando su apropiación y aprovechamiento, induciendo gestionar una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

No obstante, prepara a las entidades públicas para aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, forjando mejores productos o servicios para los ciudadanos. Recapitulando, cumple un rol fundamental en el fortalecimiento de las demás dimensiones del MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento. 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”.

7- Dimensión: Control Interno

Al mismo tiempo, se desarrolla bajo este espacio la nueva estructura del MECI, con sus elementos básicos. El desarrollo de este módulo impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de Control Interno. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra 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”.

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). Esta actualización se adopta mediante el documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en el Manual Operativo.

Los componentes de la nueva estructura del MECI son:

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

Dicha estructura está organizada y conducida por un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, sin ser ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno. La propuesta del MIPG es:

- 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

Como el propósito de inducir lo sugerido en esta dimensión está cimentado en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, es preciso hacer mención que la entidad cuenta con un adecuado procedimiento para perfeccionar las actividades y proyectos, administrando de manera coherente y articulada los elementos que forman parte de este sistema, conjugado con las políticas, procesos y procedimientos, enfocados en el plan estratégico y operativo, resúmenes que vigorizan todo el régimen. De igual manera, se acata y cumple oportunamente con los requerimientos instados por los entes de control.

El rol evaluador de la oficina de Control Interno y de conformidad con lo indicado en la Ley 87 de 1993, opera en consonancia con estas medidas normativas y metodológicas ejecutando el ejercicio de las correspondientes auditorías mediante seguimientos a los procesos. Por lo tanto, dispone de un Plan de Auditorías Anual, registrando en forma específica las diferentes auditorías que se realizarán cada mes. Para la presente vigencia se determinaron 88 auditorías, incluyendo los informes externos de los cuales se ha elaborado un 45% a la fecha.

Es importante precisar que el Ambiente de Control está establecido dentro de un buen contexto organizacional, con actitud positiva frente al Control Interno, compromiso de la Alta Dirección, Ética institucional, líneas de autoridad, responsables, comunicación, rendición de cuentas, entre otros aspectos que lo integran.

En igual sentido, las Actividades de Control, recogiendo las políticas y procedimientos como medidas adoptadas para el manejo de riesgos y así obtener un grado de avance razonable en el alcance de los objetivos y la gestión institucional. Entre ellas están: -seguimiento y revisión del cumplimiento de políticas, manuales, procesos, procedimientos, operaciones, normas, -medidas preventivas y correctivas, -operaciones manuales y/o automatizadas, -comprobación de documentos, -verificaciones y análisis de resultados y operaciones, -monitoreo a puntos de control y riesgos, entre otros.



CONCLUSION:

De lo examinado se deriva que la UIAF tiene conformado de manera adecuada y acertada el Sistema de Control Interno, toda vez que conjuga las políticas de estrategia y gestión, con los elementos que forman parte de los procesos de control y manejo tanto misional, operativo y administrativo, facilitando la obtención de un buen desempeño institucional.

En igual sentido, se da cumplimiento con lo impartido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, según el Decreto No.1499 de septiembre 11 de 2017, donde expone una propuesta metodológica para facilitar la gestión institucional y el mejoramiento continuo, donde la entidad ha sido obsecuente con el adelanto de varias acciones tendientes a efectuar lo solicitado.

RECOMENDACIÓN:

No obstante la serie de actividades proclives al buen desempeño de lo requerido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, es conveniente plasmar algunos compromisos para extender y permanecer en estas buenas prácticas. Tal es el caso de:

-Fortalecer la medición y seguimiento de los Indicadores de Gestión para que quede la trazabilidad de la información y no solo como documentación histórica, sino que permita generar acciones para el crecimiento de las metas.

-De igual manera, la evaluación y monitoreo a la gestión de los Riesgos.