

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

Jefe de Control Interno UIAF

Elaborado por: Francy
Rincón Arciniegas.

Período evaluado: De julio a
noviembre de 2019.

INTRODUCCION

Partiendo de lo normado en la Ley 87 de 1993 y 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 estatal, al igual que el Departamento Administrativo de la Función Pública, referente a la presentación de este informe, la oficina de Control Interno se permite dar cumplimiento con el mismo.

RESEÑA HISTORICA DE LA UIAF

La UIAF es una entidad de inteligencia financiera y económica, donde 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 y a su vez enmarcada el respeto de los Derechos Fundamentales, al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, donde se centra en la prevención y detección de actividades mancomunadas 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.

Se creó con 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”.

ANÁLISIS Y AVANCE DE LA IMPLEMENTACION DEL MIPG

La dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, le permite a todas las entidades planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión, buscando la satisfacción de los ciudadanos, razón que ha llevado a la UIAF a participar activamente con este objetivo y plan.

Por esta razón el Modelo Estándar de Control Interno-MECI, se ha convertido en un mecanismo dinamizador y de observación dentro del Sistema de Control Interno, donde integra sus 7 dimensiones, con las políticas y elementos, bajo un mismo propósito, aplicando las estrategias respaldadas en el proceso de gestión PHVA para ser ajustadas en la consecución del buen desempeño institucional.

Con el proceso de ajuste del MIPG se traza las políticas, al igual que los planes y estrategias que encierran las actividades misionales, las cuales son dirigidas al logro de una buena interrelación con los procesos, procedimientos, operaciones y demás diligencias que coadyuvan a una eficiente gestión institucional.

DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

El Modelo Integral de Planeación y Gestión-MIPG- surge como un mecanismo facilitador en esta integración, agrupando los procesos, procedimientos, políticas, operaciones, métodos, estrategias y herramientas para aplicarlas en la gestión organizacional y vale decir que la entidad ha hecho una buena práctica e interacción de todos estos elementos que coadyuvan con la misión, visión y mejoramiento institucional.

AVANCES

PRIMERA DIMENSION- TALENTO HUMANO

En efecto, el área de Talento Humano, practica el espacio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, donde rotula el lema propuesto en esta metodología que dice: “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 tal motivo, la entidad gestiona varias actividades conducentes al logro de las diligencias correspondientes con los objetivos, normas y procedimientos que regenta esta área.

El propósito de alinearse con estos proyectos, se observa en la vinculación de los métodos esbozados en el Manual Operativo, con varias actividades que confirman lo correspondiente con este argumento. Vale destacar las actividades adelantadas entre julio y octubre: capacitaciones relacionadas con temas de bienestar dentro del programa llamado “Entorno Laboral Saludable” con el Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública, sesiones de gimnasia laboral realizados una vez por semana con el fin de generar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos de vida saludable en el sector público.

De igual manera, se ha tramitado capacitaciones al grupo que conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- Copasst señalando las funciones y responsabilidades que tiene el grupo y la entidad frente a este tema. También se ha efectuado inducción para los nuevos funcionarios, conduciéndolos a conocer la entidad, sus generalidades, funciones, misión, entre otros temas.

Como complemento de las capacitaciones, para los meses de septiembre y octubre se realizó un acercamiento con la Universidad del Rosario con la finalidad de adelantar diplomados este fin de año a los funcionarios de la Subdirección Administrativa y Financiera, la Subdirección de Análisis de Operaciones y la oficina Asesora Jurídica, con miras a coadyuvar en el desarrollo y fortalecimiento del Talento Humano para ampliar capacidades y competencias.

Debido a esto, el área de Talento Humano ha conjugado todas estas estrategias, teniendo en cuenta su importancia y vinculándolas con el código de integridad, con los temas de transparencia, bienestar, mejora del clima organizacional, dinámicas, guías y otros elementos de interés que robustecen esta dimensión fundamental propuesta en el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

SEGUNDA DIMENSION-DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y DE PLANEACION

Se debe indicar que el propósito de este ítem se concentra en la definición de la ruta estratégica que conducirá el derrotero trascendental en la administración de la gestión institucional. Por lo tanto, la UIAF ha adelantado una serie de actividades análogas con las políticas de gestión y desempeño, desarrollándolas en los planes de acción, gestión financiera, presupuestal y eficiencia del Gasto Público, indicadores, riesgos, entre otros elementos que actúan para este logro, cuyo objetivo radica en “agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos. Seguidamente se relaciona los avances en esta dimensión estratégica:

AVANCES

Rendición de Cuentas:

Se ha cumplido con lo específico en la Ley 489 de 1998, y la 1757 de 2015, donde solicita que las entidades públicas efectúen la rendición de cuentas a la ciudadanía. En consecuencia, se realizó el 22 de febrero del año en curso, cumpliendo con los requisitos exigidos en la preparación, desarrollo y seguimiento de la norma, metodología, publicidad, elaboración del informe, organización y demás aspectos que forman parte de esas etapas. También se aplica la metodología requerida en el Manual Único de Rendición de Cuentas expedida por la Función Pública. 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.

Plan Estratégico Sectorial:

El Ministerio de Hacienda, quien es cabeza del sector conjuntamente con las demás entidades que forman parte de éste, reitera las políticas que direcciona el modelo integral de Planeación y Gestión mediante el plan estratégico sectorial y se debe reportar trimestralmente. Este Ministerio programa una serie de actividades plasmadas en un formato para que las entidades vinculadas y adscritas participen; éste se reporta trimestralmente informando el avance y el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño efectúa el seguimiento a estas actividades. A 30 de octubre del 2019 presenta un adelanto del 67%.

Plan Nacional de Desarrollo:

En el mismo sentido se reporta los avances de las metas formuladas a través del sistema Sinergia del DNP, efectuando un seguimiento a los dos indicadores que se manejan: El primero se llama: -Estructuras criminales reportadas a la Fiscalía con un 102% y el segundo -Tipologías articuladas en el marco de las mesas estratégicas llevadas al Centro de Coordinación contra las Finanzas de Organizaciones de Delito Transnacional y Terrorismo con el 200% de cumplimiento al 30 de octubre del año que transcurre.

Plan de Contratación:

Dentro del marco del Plan de Acción Institucional también forma parte este plan, contribuyendo con la información estimada para la realización del plan Anual de Adquisiciones y así valorar la misión de las diferentes áreas en materia de cumplimiento presupuestal. A 30 de octubre del año en curso muestra un 90% de su ejecución.

Plan Operativo Anual de Inversión - POAI:

Sobre este punto se debe precisar que maneja 2 proyectos denominados: -Incremento de los niveles de eficiencia de las labores de inteligencia en la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo a nivel nacional (misional) con un 90% y el segundo - Ampliación de la capacidad institucional en el apoyo a los procesos misionales y transversal con un 94% para un total del 91% promedio.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:

Acatando el ordenamiento jurídico originado en La Ley 1474 de 2011- Estatuto Anticorrupción, en su artículo 73, al igual que el artículo 52 de la Ley 1757 de 2015-Promoción y Protección al Derecho a la Participación Ciudadana, la Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en su artículo 9, donde proponen esta estrategia de lucha contra la corrupción. En consecuencia, se realiza un monitoreo cuatrimestral a los mapas riesgos de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, atención al ciudadano, transparencia y acceso a la información pública, diligenciando un formato con previo seguimiento y validación de los soportes, el cual se publica en la página WEB.

TERCERA DIMENSION - GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

De la misma forma, esta dimensión aborda unas prácticas que recogen las políticas conducentes a concretar resultados inscritos en los planes institucionales sin soslayar los valores del servidor público. La capacidad de este espacio se perfecciona descansando en 2 elementos como son: “ventanilla hacia adentro”; y el otro relacionado con el Estado - ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. Razón que conlleva a la entidad a formalizar 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.

Al mismo tiempo, en el segundo caso referente a la reciprocidad entre Estado y ciudadano se tiene un canal directo en la página Web, el servicio TIC, conjuntamente con las políticas expuestas por Gobierno Abierto y Gobierno Digital. Aunado a esto, el código de Integridad, encaminado a promocionar los buenos hábitos en las labores cotidianas de los funcionarios públicos, enfatizando también en la eficiencia y productividad.

AVANCES

Comoquiera que el modelo de Operación por Procesos se entiende como un conjunto de actividades que se realizan de manera repetitiva y están lógicamente relacionadas para transformar unas entradas en salidas con valor agregado, o una cadena de valor donde se perfila el marco general para el desarrollo de las políticas que organiza los métodos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación fortaleciendo el Sistema de Control Interno.

También le permite a la institución definir los procesos misionales, de apoyo y estratégicos, al igual que los instrumentos de valoración y seguimiento a través de metodologías, planes, riesgos, indicadores, caracterización de los procesos, elementos que se articulan con el Sistema Integrado de Gestión.

Así las cosas, la entidad ha adelantado una serie de actividades que componen este módulo, nutriendo todos los procesos. Para tal efecto se ha trabajado con Planeación realizando monitoreo al Plan de manejo de Riesgos, a la materialización del Riesgo (trimestral), evaluación de la efectividad de los controles identificados (trimestral), documentación del procedimiento de administración de Riesgos y la metodología de los Riesgos que ya se ha socializado en este lapso objeto de revisión. .

De igual manera, se despliegan una serie de acciones que renuevan 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

En igual sentido se cumple con el seguimiento a la misión, gestión y desempeño, con el propósito de conocer las diferentes actividades en pro de mejorar los procesos, estrategias y políticas, reconociendo los elementos básicos que influyen en la planeación y ejecución de las operaciones. La entidad participa con esta dimensión realizando algunas diligencias que se reflejan en un progreso institucional, mediante procesos de control proclives a disminuir los posibles riesgos que extravíen la consecución de las metas, la realización de las acciones de mejora, el avance de los planes operativos y el adecuado manejo de los recursos.

En consecuencia, al valorar estos instrumentos de medición que detallan las derivaciones de la gestión de la entidad, ratifican la coherencia con los razonamientos suscritos 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”.

QUINTA DIMENSION- INFORMACION Y COMUNICACIÓN

De la misma forma este espacio patrocina la buena praxis de la comunicación y un adecuado manejo de ésta ya sea interna o externa, para que haya no solo una ágil interacción, contando con los canales que la facilitan, la seguridad y protección de los datos y la garantía de la trazabilidad de los registros, sino con lo previsto en la Ley de Transparencia.

Es de anotar que la entidad maneja una correspondencia con lo previsto en la Ley de Transparencia y el acceso a la información, facilitando las diferentes operaciones. Por lo tanto, cuenta con los canales de

comunicación, la estructura tecnológica, capacidad organizacional, adelantando prácticas perfiladas en las estrategias determinadas por el MIPG que se define en: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. En consecuencia, se tiene buen cuidado en la información que se produce, bajo medidas de revisión, verificación y análisis permanente, buscando la calidad, al igual que la buena gestión documental, atención al ciudadano, entre otros preceptos afines.

Seguidamente se relaciona el desarrollo de los elementos que forman parte de este módulo, enfatizando el progreso en:

- Adopción de la política de Gestión Documental
- Formalidad de comunicaciones en casos de especial atención
- Elaboración y difusión de la política de comunicaciones e información pública
- Plan de mejoramiento de la evaluación de Transparencia 2015- 2016 (se alcanzó el 94.95% de cumplimiento de los requerimientos exigidos por la Ley)
- Actualización del diseño del sitio web oficial de la entidad, al igual que los temas a publicar ajustado con lo normado.
- Se cuenta con los mecanismos de participación ciudadanía
- Se realiza la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.
- Publicación 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 el mismo sentido, este espacio se guía bajo una estructura de aprendizaje, ajustada no solo al conocimiento de los servidores públicos, sino al constante aprendizaje, a dinamizar las nociones, a efectuar buenas prácticas, retroalimentación, capacitaciones, y a alinearse con la actualización de la tecnología.

Y para continuar en sintonía con esta dimensión orientada a promover el conocimiento a través de la conservación de las memorias, se adelanta las gestiones relacionadas con los recursos, espacios, soluciones pertinentes orientadas a la mejora institucional. En cuanto a la buena práctica de la innovación, se ha convertido en una estrategia integradora que refuerce la cultura organizacional “basada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua” como lo establece el MIPG, se ha enlazado un lema conforme con la misión y visión.

SEPTIMA DIMENSION –CONTROL INTERNO

Por su parte, éste módulo promueve el mejoramiento continuo de las entidades proponiendo acciones, métodos y procedimientos de verificación y control desarrollando mecanismos para la prevención y evaluación del Sistema de Control Interno, los cuales se enlazan con los objetivos propuestos en MIPG que dice: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

De esa manera, los elementos que forman parte de la nueva estructura del MECI, se fundamentan en cinco componentes: - ambiente de control, -administración del riesgo, -actividades de control, -información y comunicación y -actividades de monitoreo, las cuales se concretan en los roles y responsabilidades asignados para la administración y gestión del riesgo, al igual que los controles y otras actividades armonizadas, distribuidas en las correspondientes líneas de mando adaptadas en el MIPG:

- 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

La operatividad del Sistema de Control Interno de la UIAF se desarrolla de manera articulada con las estrategias, procedimientos, normas, políticas, procesos, y demás elementos y directrices encauzadas con la misión, planes estratégicos y operativas.

También es obsecuente con los lineamientos definidos por las pautas metodológicas propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, tal es el caso el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, según el Decreto No. 1499 de septiembre 11 de 2017, y a su vez con lo normado y las exigencias de control por los organismos establecidos. Por tal razón, se realiza el seguimiento y la permanente revisión a todos procesos, actividades y operaciones, realizando las 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, de anticorrupción y atención al ciudadano, indicadores, acuerdos de gestión, informes externos, entre otros, los cuales han tenido un desenvolvimiento positivo en la realización de estas inspecciones.

No obstante lo anterior, se trabaja bajo el principio que rige la Ley 87 de 1993, que delimita el desempeño de las oficinas de Control Interno, actuando en consonancia con el cumplimiento de las normas que le competen. Por tal razón se maneja un Plan Anual de Auditorías, el cual se desarrolla mensualmente. A 30 de octubre se ha ejecutado el 83% de 81 auditorías programadas incluyendo los informes externos.

Habida cuenta de lo anterior, esta séptima dimensión que encierra la importancia del fortalecimiento del Sistema de Control Interno, donde interactúan todas las instancias, es preciso manifestar que este presenta un adecuado manejo en términos de ejecución y control, aunado con el apoyo de la Alta Dirección quien regenta todos los proyectos encaminados al buen desempeño institucional.

CONCLUSION:

De lo examinado se colige que el Sistema de Control Interno de la UIAF se desenvuelve en forma significativa, avanzada y acorde con las normas que lo enmarcan, contextualizando su universo e importancia. Así mismo, se formaliza con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, constituidas en el Manual Operativo del Sistema de Gestión que vigoriza toda la gestión operativa estratégica y administrativa, facilitando el mejoramiento continuo.

RECOMENDACIONES:

Agregase a lo anterior algunas recomendaciones que intervienen en la consolidación del Sistema de Control Interno, para que en la realización de las actividades cotidianas se logre mayor progreso en la eficiencia y eficacia del desempeño de la entidad. Entre ellas están:

-Es necesario reforzar algunas operaciones trazadas en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG-, con miras a crecer en los niveles propuestos en esta guía, toda vez que se ha convertido en un instrumento de verificación y gestión para obtener mayor calidad y desempeño en una organización pública, como es su pretensión. A continuación se relacionan:

- Adoptar el programa de Gestión Documental junto con los demás instrumentos archivísticos.
- Generar y elaborar un plan de actividades orientadas a darle mayor fuerza a la implementación de la política de Integridad.
- Definir un programa de trabajo encaminado a efectuar los diferentes lineamientos establecidos por la dimensión de Conocimiento e Innovación.
- Desde el ángulo de la propuesta señalada en MIPG- sería oportuno darle prioridad al fortalecimiento de la política de Seguridad Digital, al igual que los controles establecidos en la ISO 27001.

-Por último, darle continuidad a la socialización del Plan de manejo de Riesgos, que favorece el conocimiento general de los objetivos de éste, la identificación de las amenazas, facilita la toma de decisiones e impulsa a la proactividad.

-También sería conveniente formar a los Auditores de Calidad en la Norma ISO 9001 y establecer un Programa Anual de Auditorías de Calidad.