



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 2018

## INTRODUCCION

En consonancia con los lineamientos otorgados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la expedición del Decreto 1499 de 201, relacionado con la estructura dada para la presentación del presente informe, me permito dar cumplimiento con el mismo. Esta norma integra el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, concretándose en un solo Sistema de Gestión y a su vez articulándose con el Sistema de Control Interno, definido en la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones".

Acorde con lo anterior, se define 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, donde se ordena y dispone para juntarse con el MIPG.

Dentro de este contexto, 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 siendo 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:**

Se dio inicio al proceso de ejecución articulando el MIPG con el MECI, teniendo 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 trascendentales para preparar esta implementación.

Por esta razón, y en consonancia con lo normado en el Decreto 648 de 2017, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, mediante la Resolución No. 257 de 2018, y a su vez se unió con las anteriores Resoluciones, incluyendo modificaciones legales y reglamentarias.



Una de sus funciones es la aprobación del Plan de Auditorias, al igual que el estatuto y Código de Ética del Auditor, conjuntamente con la elaboración de la carta de representación.

## DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

Es así como en el Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión contiene varias dimensiones que agrupan una serie de políticas, prácticas y herramientas cuyo propósito es que opere de manera articulada el Modelo eficaz, partiendo de una perspectiva multidimensional de la gestión organizacional.

### 1- Dimensión: Talento Humano

El objetivo de este espacio de Talento Humano, se basa en “ofrecerle a una entidad pública, los instrumentos 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. Así mismo, 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, conjuntamente con la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

De igual forma, esta dimensión de manera simultánea con la ejecución de las políticas que las pactadas, permite alcanzar el 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:** Su objetivo se fundamenta en el fortalecimiento del desarrollo de las actividades coherentes con esta temática. En el presente trimestre se adelantó una capacitación relacionada con un curso de Windows Server 2008, para funcionarios del área de informática. De igual manera, con el programa de bienestar, realizándose la semana de la salud (exámenes de audiometría, optometría, vacunas, entre otros) y exámenes médicos de ingreso y retiro de funcionarios.

**Política de Gestión del Talento Humano:** Está basada en optimizar el ambiente y el contexto laboral, donde se pretende un cambio cultural liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al igual que la Ley de Transparencia. Por lo tanto, se concretó la política de Talento Humano y la de Integridad concordante con el Código de Integridad, cumpliendo así con la cuarta estrategia del MIPG, relacionado con este tema.

### 2- Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

La intención de esta dimensión es “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 dicha 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:** Internamente se efectúa seguimiento mensual al cumplimiento de las metas del PND, las cuales se reportan a través del sistema Sinergia del DNP y trimestralmente se realiza monitoreo en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**Plan Estratégico Sectorial:** El Ministerio de Hacienda programa actividades generales o comunes para cada una de las entidades que forman parte del sector, enfatizando en las políticas que direcciona el modelo integral de Planeación y Gestión, por tal razón 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 formaliza seguimiento a estas actividades. Adicionalmente, se efectúa una encuesta electrónica relacionado con los respectivos avances de la gestión programado por este Ministerio.

**Plan de Contratación:** Este instrumento es utilizado para evaluar la ejecución del plan Anual de Adquisiciones y valorar la gestión de las diferentes áreas en materia de ejecución presupuestal como componente del Plan de Acción de Institucional.

**Plan Operativo Anual de Inversión - POAI:** El uso de estos recursos se han destinado para incrementar y mejorar la capacidad operativa, brindando apoyo a las áreas misionales. Se acentúa 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. A la fecha se ha ejecutado un 58.12% de este presupuesto. También se encuentra en ejecución contrato para la implementación del programa de Gestión Documental.

**Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:** Se fundamenta en la revisión 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 tiene preparada la información y la documentación requerida para la próxima presentación de la mencionada rendición, la cual se realizará finalizando este mes de noviembre del año 2018.

### 3-. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

Este punto corresponde al logro de los resultados enmarcados en la política de integridad, donde a su vez se desarrolla una serie de herramientas, experiencias y capacidades que facilitan llevar a cabo diferentes acciones las cuales se reflejarán en la planeación y ejecución institucional, primando la buena práctica de los valores del servidor público.

Precisamente esta dimensión se fundamenta en dos pilares: incorporándose al ejercicio de la “ventanilla hacia adentro”; y el otro a la relación Estado - ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. Por tal razón, la entidad efectúa estos lineamientos manifestados en las políticas de gestión y desempeño institucional, relacionadas 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. En cuanto al segundo caso relativo a la correlación de Estado – ciudadano se tiene: servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Gobierno Digital, participación ciudadana en la Gestión Pública, TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

## AVANCES

Comoquiera que el modelo de Operación por Procesos instaure 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.

En consecuencia, se ha avanzado 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 y se encuentra en desarrollo la documentación de los documentos complementarios a los mismos.

La entidad ha adelantado una serie de actividades que cumplen con los elementos integradores de 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:

El propósito es promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, para conocer las mejoras en el alcance de las derivaciones previstas en las políticas estratégicas. Por lo tanto, este conocimiento de reconocer cómo se apoyan los factores importantes en la actuación de lo planeado, le permite a la entidad saber lo relacionado con varios aspectos como:

- Estar al tanto sobre el estado de avance de su gestión
- Programar las acciones para mitigar posibles riesgos que desvíen el cumplimiento de sus metas.
- Determinar el logro de sus objetivos, fines en los tiempos previstos en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y un uso óptimo de recursos.

Al mismo tiempo, esta valoración de resultados delimita los efectos de la gestión institucional en aras de efectuar las directrices registradas en el Manual Operativo (MIPG), el cual 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 y estos dos exigen contar con Indicadores para monitorear y medir el desempeño de la entidad. Basados en el propósito de desarrollar la referida dimensión se tiene presente los lineamientos de la política de Gestión y Desempeño Institucional, la cual logra cumplir el objetivo de MIPG donde expresa “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

### AVANCES

Partiendo de la definición de este elemento, es preciso comentar que se cuenta con varios instrumentos que forman parte de esta política. El comité de Gestión y Desempeño Institucional se reúne trimestralmente como lo exige la norma en cuanto a la implementación de las políticas de gestión de desempeño donde predomina el seguimiento a los adelantos de: el plan de acción, la administración del Riesgo, formulación de Indicadores, definición de políticas, metodología, instrumentos, entre otros.

#### 5- Dimensión: Información y Comunicación

Por su parte propone apoyar lo correspondiente con la información interna y externa, permitiendo una interacción con los ciudadanos. Es preciso comentar que la UIAF actúa en concordancia con lo previsto en la Ley de Transparencia y el acceso a la información, contando con los canales de comunicación y la capacidad organizacional. Igualmente, los demás elementos que respaldan la operación, el desarrollo de las funciones, la seguridad y protección de datos, avalando así la trazabilidad de la gestión.

De ahí que la información generada en la entidad se maneja cuidadosamente, es revisada y analizada, en procura de su calidad, orientando a los servidores públicos para que estén bien informados sobre cómo opera la entidad y a su vez brinden a la ciudadanía lo requerido, similar lo correspondiente con la rendición de cuentas.





Teniendo en cuenta la aplicación de esta dimensión donde incluye a todas las áreas para que participen en las políticas de Gestión y Desempeño, al igual que las referidas en los lineamientos que sugiere Transparencia, Acceso a la Información Pública, Gestión Documental y Lucha Contra la corrupción, se puede decir que la entidad ha avanzado en la implementación de las mismas, logrando cumplir 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”.

## 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)
- 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

El propósito de este espacio es el de impulsar la política pública, suministrando ilustración relacionado con la administración de las nuevas tecnologías, y se genere mayor integración con el conocimiento de los servidores públicos, para dinamizar esta práctica. Por lo tanto, se proponen 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, propicia el desarrollo de acciones, garantizando su apropiación y aprovechamiento, induciendo gestionar una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo de las entidades.

Por este motivo se preparan 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. Resumiendo, 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

En igual sentido, este módulo se desarrolla bajo la nueva estructura del MECI, con sus elementos básicos, integrándose 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 ende, 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.

Por lo tanto, se define la distribución de esta estructura organizándola 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

Dentro de este marco está basado el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, y la entidad opera en consonancia con el mismo, contando con los medios adecuados para el progreso de las actividades y proyectos. En efecto, se gestiona de manera coherente y articulada los elementos que forman parte del sistema, unificado las políticas, los procesos y procedimientos, enfocados en los planes estratégicos y operativos.

De conformidad con lo indicado en la Ley 87 de 1993, donde se estipula lo concerniente con el rol de las oficinas de Control Interno, es preciso hacer mención de la obsecuencia de ésta frente a lo normado, al igual que la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para varios temas atribuibles a ésta oficina. Por lo



tanto, se ejecuta mensualmente el Plan de Auditorias, donde se registraron 88 auditorías para adelantar en la presente vigencia, incluyendo los informes externos de los cuales se ha elaborado un 65% a 30 de octubre del año en curso.

Por este motivo y recogiendo las políticas y ordenamientos como medidas adoptadas para adelantar las actividades correspondientes al tema de evaluación y control se precisa el seguimiento y revisión del cumplimiento de las estrategias, manuales, procesos, procedimientos, operaciones, normas, medidas preventivas y correctivas, no solo en el ejercicio ordinario de las auditorias 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.

Agregase a lo anterior el posicionamiento del *Ambiente de Control* dentro del contenido organizacional, el cual se desarrolla en un contexto de apoyo y compromiso de la Alta Dirección, ética institucional, buen desempeño de las líneas de autoridad, apropiada comunicación, entre otros aspectos que vigorizan este componente.

## CONCLUSION:

De lo analizado se colige que la UIAF posee un oportuno y conveniente Sistema de Control Interno, toda vez que su desarrollo se adelanta de manera articulada, dirigiendo sus estrategias a la consecución de los propósitos, conjugando las políticas de estrategia y gestión, con los elementos que forman parte de los procesos de control, el manejo misional, operativo y administrativo, facilitando el buen desempeño institucional.

Al mismo tiempo, se cumple con lo solicitado en la propuesta metodológica instituida en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, según reciente Decreto No. 1499 del año 2017, orientada a facilitar la gestión institucional y el mejoramiento continuo, donde la UIAF ha tenido buen progreso frente a lo solicitado.

## RECOMENDACIONES:

A pesar de que la entidad ha adelantado acciones con miras a cerrar la brecha de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, es conveniente desplegar algunos temas requeridos en éste que contribuyen con el mismo y con el mejoramiento institucional, efectuando algunos compromisos tendientes a sostener estas buenas prácticas. Tal es el caso de:

-Afianzar el nivel de madurez del referido modelo, no solo con la aplicación de varios temas, sino con una permanente y debida atención en la importancia que éste reviste, toda vez que se convierte en una herramienta sistemática de gestión aportando a los objetivos institucionales.

-Identificar las acciones existentes en el autodiagnóstico contenido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y no han sido ejecutadas para incluirlas en el Plan de Acción de la próxima vigencia.





GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINHACIENDA



-Agréguese a lo anterior la revisión de los Mapas de Riesgos y actualizarlos con la nueva metodología brindada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

-Optimizar la medición y seguimiento de la práctica de los Indicadores de Gestión.

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