

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 diciembre del año 2019.
------------------------------	--	--

INTRODUCCION

En razón a los lineamientos otorgados 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 la Ley 87 de 1993 y la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, referente a la presentación de este informe, la oficina de Control Interno se permite dar cumplimiento con esta solicitud.

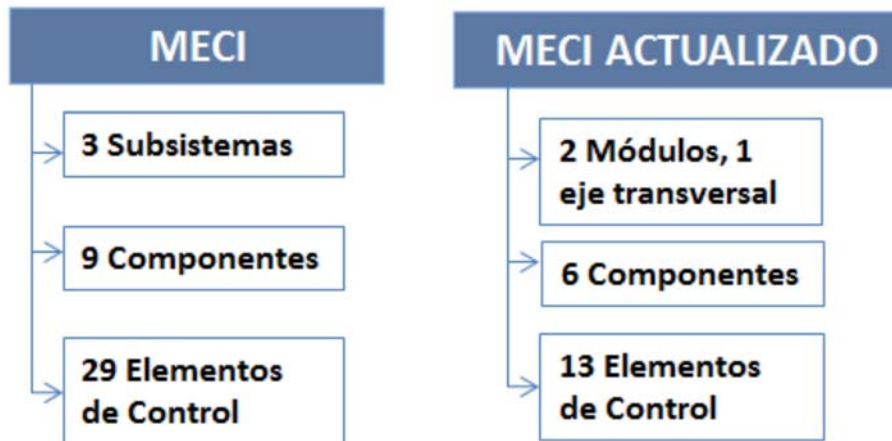
RESEÑA HISTORICA DE LA UIAF

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”.

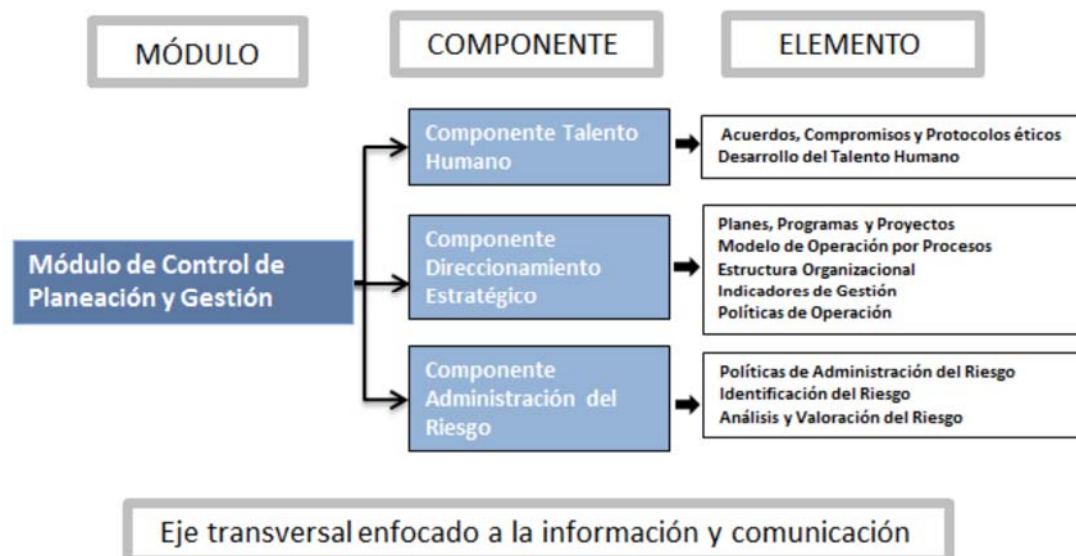
ANÁLISIS DE CADA SUBSISTEMA Y SUS ELEMENTOS MECI – LINEA BASE DEL MIPG

Es preciso señalar que para el período comprendido entre julio y diciembre del año 2019, la entidad ha sido obsecuente con estos instrumentos los cuales participan en la valoración de estrategias, conjuntamente con el fortalecimiento de la gestión institucional, aplicando lo dispuesto en al artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 943 de 2014, al igual que la metodología señalada en Manual Técnico propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que introduce dos módulos nuevos y un eje transversal el cual hace referencia a la información y comunicación. Para mayor ilustración se puede observar dicha modificación.



Seguidamente se relaciona los elementos que interactúan en el MIPG, la evaluación de estrategias, y el mejoramiento de la misión institucional. Ellos son:

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



ANÁLISIS Y AVANCE DE LA IMPLEMENTACION DEL MIPG

Comoquiera que 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 proyecto evaluativo, el cual 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 y a su vez trazando las políticas, planes y estrategias con el proceso de ajuste del MIPG, para circundar 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

Bajo tal entendido el Modelo Integral de Planeación y Gestión-MIPG- emerge 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

Por consiguiente esta área ocupa un lugar preponderante en la estructura del MIPG, toda vez que bordea 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.

La intención de organizar estos propósitos, está en la interacción de varias actividades con lo trazado en el Manual Operativo, Para este período analizado se llevaron a cabo diferentes dinámicas, capacitaciones enfocadas en el bienestar con un tema denominado “Entorno Laboral Saludable” por parte del Ministerio de Transporte y el Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, una serie de sesiones de gimnasia laboral con el fin de fundar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos sanos con los funcionarios de la UIAF.

En el mismo sentido, se ha gestionado las correspondientes inducciones, para los nuevos funcionarios, que conozcan la entidad, sus funciones, misión, cultura corporativa, entre otros temas. También se ha formalizado las capacitaciones para quienes conforman 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. Complementando las capacitaciones, en el mes de septiembre y octubre se realizó un acercamiento con la Universidad del Rosario para adelantar algunos diplomados a los funcionarios de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la de Análisis de Operaciones y a la oficina Asesora Jurídica Para los meses de noviembre y diciembre se realizaron actividades relacionadas con juegos divertidos, entorno laboral saludable y el día de integración de padres e hijos.

Por tal razón , el área de Talento Humano ha unificado las estrategias que participan en esta actividad, enlazándolas con varios temas como: bienestar, código de integridad, transparencia, bienestar, mejora del clima organizacional, dinámicas, guías y otros elementos de interés que refuerzan esta dimensión resaltada en el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

SEGUNDA DIMENSION-DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y DE PLANEACION

Sobre este punto es preciso decir que se centra en la planeación estratégica, toda vez que es esencial para el desarrollo de la visión, misión y los propósitos, encaminados a la organizar la entidad para su crecimiento como meta final. Por lo tanto, la UIAF ha adelantado una serie de actividades consonantes con las políticas de gestión y desempeño, formadas en los planes estratégicos, de acción, los indicadores, riesgos, entre otros elementos que participan en la congruencia de estos objetivos los cuales se basan 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”. A continuación se enuncia los avances en esta dimensión estratégica:

AVANCES

Rendición de Cuentas:

En consecuencia, se realizó el 22 de febrero del año en curso, cumpliendo con los requisitos exigidos 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, 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 Operativo Anual de Inversión - POAI:

De igual forma se debe precisar que se manejan 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 94.5% y el segundo - Ampliación de la capacidad institucional en el apoyo a los procesos misionales y transversal con un 94.6% y para el 31 de diciembre del año 2019, se obtuvo un porcentaje del 95%.

Plan Estratégico Sectorial:

Estas políticas contenidas en el modelo integral de Planeación y Gestión definidas en el Plan estratégico sectorial son direccionadas por el Ministerio de Hacienda, quien es cabeza del sector conjuntamente con las demás entidades que forman parte de éste. Dicho Plan se debe enviar en un formato cada trimestre al Ministerio. Éste se consolida y lo presenta internamente el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño efectuando el seguimiento a estas actividades. A 31 de diciembre de la vigencia del año 2019, se cumplieron en su totalidad.

Plan de Contratación:

También forma parte del Plan de Acción Institucional, apoyado 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, mostrando un 95% de su ejecución a 31 de diciembre del año 2019.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:

Cumpliendo lo ordenado en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, del Estatuto Anticorrupción y las Leyes 1757 de 2015-Promoción y Protección al Derecho a la Participación Ciudadana y la 1712 de 2014, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, donde proponen esta estrategia de lucha contra la corrupción, 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.

Plan Nacional de Desarrollo:

Los avances de las metas formuladas se reportan a través del sistema Sinergia del DNP, efectuando un seguimiento a los dos Indicadores manejados denominados: -Estructuras criminales reportadas a la Fiscalía con un 102% -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 finalizar la vigencia del año 2019.

TERCERA DIMENSION - GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

Esta dimensión encierra unas las políticas propias del servidor público. En consecuencia plantea 2 elementos: “ventanilla hacia adentro”; y el otro relacionado con el Estado - ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. La UIAF ha formalizado esas directrices con las políticas de gestión y desempeño institucional, las cuales son concordantes con el clima fortalecimiento organizacional, simplificación de procesos y 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.

En igual sentido se ofrece al ciudadano algunos medios para que interactúe según sus necesidades, a través de un canal directo en la página WEB, el servicio TIC, conjuntamente con las políticas expuestas por Gobierno Abierto y Gobierno Digital.

AVANCES

El marco general para el desarrollo de las políticas institucionales sustentan las demás actividades que se desenvuelven bajo estos parámetros facilitando el ejercicio de evaluación y seguimiento de la gestión de valores y resultados. Se destacan algunos elementos que participan activamente en esta dimensión tales como: el fortalecimiento organizacional, la implementación de la política digital, la transparencia y acceso a la información pública, la lucha contra la corrupción, dando cumplimiento con lo exigido en la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 1166 de 2016.

Aunado a lo anterior se tiene el mapa de procesos, la caracterización de los procesos, los procedimientos actualizados y el avance en cuanto a la socialización y aplicación de la metodología de Riesgos, la seguridad de la información, los ajustes en la gestión documental, el proceso de quejas y/o reclamos, entre otros.

CUARTA DIMENSION – EVALUACION DE RESULTADOS

Aplicando esta solicitud se efectúa seguimiento a la gestión y desempeño, a través de la aplicación de los procesos, procedimientos, estrategias, políticas, riesgos, indicadores, planes, entre otros. Además, se identifican los elementos que forman parte del mapa de procesos, los cuales inciden en la planeación y ejecución de las diferentes actividades. La entidad participa con esta dimensión realizando algunas diligencias que se reflejan en el constante accionar de los métodos de control propensos a reducir los posibles riesgos que desorienten la obtención de las metas, la realización de las acciones de mejora, el avance de los planes operativos y el adecuado manejo de los recursos.

La praxis de los instrumentos de medición 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”, se desarrollan de manera permanente.

QUINTA DIMENSION- INFORMACION Y COMUNICACIÓN

El fundamento de esta dimensión está orientado a la adecuada, clara y pertinente comunicación tanto interna como externa, para el fortalecimiento, protección y ágil interacción de la misma, se cuenta con los canales, al igual que la garantía de la trazabilidad de los registros, su solidez y preservación y acceso a la información.

Atendiendo lo previsto en la Ley de Transparencia, la entidad dispone de las herramientas facilitadoras, contando con los canales de comunicación, la estructura tecnológica, la capacidad organizacional. Además, teniendo gran 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 y con 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”.

No obstante lo anterior, se cuenta con los siguientes elementos que forman parte Seguidamente se relaciona el desarrollo de los elementos que forman parte de este módulo, enfatizando el progreso en:

- Avance de Planes Institucionales
- Adopción de la política de Gestión Documental
- Elaboración del programa de Gestión Documental
- Adopción de la política de gestión de documento electrónico
- Formalidad de comunicaciones en casos de especial atención
- Elaboración y difusión de la política de comunicaciones e información pública
- 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
- Realización de 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.
- Avance matriz Indicadores.

SEXTA DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Es de anotar que este punto tiene como objetivo robustecer el aprendizaje, ceñido no solo con el conocimiento de los servidores públicos, sino dinamizando las buenas prácticas, la retroalimentación, las capacitaciones, y a alineándose con las diferentes nociones y el avance tecnológico.

Vale señalar, que este espacio también se sintoniza suscitando el conocimiento a través de la conservación de las memorias y adelantado actividades afines con este propósito proclive al logro del nuevo proyecto y de 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, enlazándolo con la misión y visión.

SEPTIMA DIMENSION –CONTROL INTERNO

De igual manera, este espacio compasa con los 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”, conjuntamente con los elementos que forman parte de la nueva estructura del MECI, fundamentados 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.

Como complemento y en la búsqueda del mejoramiento continuo de la entidad se emplea la verificación y el control desarrollando mecanismos para la prevención y evaluación del Sistema de Control Interno, basados en la Administración del Riesgo fundamentalmente e implementando acciones, métodos y procedimientos dirigidos en el modelo integrado de planeación y gestión, tales como:

- 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

El fortalecimiento del Sistema de Control Interno se sitúa dentro de este marco, donde la operatividad de todos los procesos son consonantes con las políticas, estrategias, procedimientos y demás elementos que contextualizan este Sistema, enfocados en los planes estratégicos y operativos, contando con los medios adecuados para el progreso de las actividades, planes y proyectos.

También se es obsecuente con los lineamientos definidos en la guías de metodología elaboradas y propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como 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. Igualmente, con lo señalado en la Ley 87 de 1993.

En consecuencia, se cuenta con el Programa de Auditorías, que se da a conocer al Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno para su aprobación y se ejecuta mensualmente. Para la vigencia del año 2019 se desarrollaron 77 auditorías alcanzando un 95% de su ejecución. Por tal razón se adelanta el seguimiento y la revisión del cumplimiento tanto de las normas, como de los procedimientos y las demás operaciones que participan en este ciclo de verificación como el manejo de Riesgos, seguimiento a los planes de acción, Indicadores, manuales, entre otros.

No obstante lo anterior, el elemento integrador denominado *Ambiente de Control* se desarrolla adecuadamente conjugando los elementos que participan en el ambiente organizacional, direccionado con el compromiso de la Dirección General.

CONCLUSION:

De lo anterior se deriva que el universo del Sistema de Control Interno de la UIAF se interpreta en un contexto organizado y avanzado, actuando en consonancia con lo normado y con las políticas enunciadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las más recientes establecidas en el Manual Operativo del Sistema de Gestión que afianza toda la gestión operativa estratégica y administrativa, facilitando el buen desarrollo institucional.

RECOMENDACIONES:

A pesar de las múltiples actividades desarrolladas, orientadas a la mejora continua, según lo requerido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, es conveniente crear algunas mejoras para ampliar las buenas prácticas y fortalecer algunas operaciones trazadas en el autodiagnóstico. A continuación se relacionan:

- Concretar un programa de trabajo encauzado a construir la política definida en la dimensión del conocimiento e Innovación.
- Adoptar y ejecutar los programas específicos planteados en el programa de Gestión Documental, junto con los demás instrumentos archivísticos y llevar a cabo las actividades trazadas en el PINAR 2020.
- Organizar el proyecto para la implementación de la política de Integridad.
- Sería conveniente darle continuidad a la política de Seguridad Digital, al igual que los controles establecidos en la ISO 27001, consideración propuesta en MIPG- para fortalecer este tema.
- En igual sentido es oportuno extender la socialización del Plan de manejo de Riesgos.