

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

Jefe de Control Interno UIAF	Elaborado por: Francy Rincón Arciniegas.	Período evaluado: De abril a julio del 2019.
------------------------------	--	--

INTRODUCCION

Comoquiera que la Ley 87 de 1993, determina unas directrices conjuntamente con 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 y el Decreto No. 1499 de 2017, relacionado con la disposición oportuna para el presente informe, la oficina de Control Interno da cumplimiento con el mismo, presentando este informe.

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, en un marco de respeto de 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.

Se creó 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

Dentro de esta nueva dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, permitiendo 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, se encuentra la Unidad de Información y Análisis Financiero participando en esta metodología.

Por otra parte, el Modelo Estándar de Control Interno-MECI, continúa como un instrumento de acción del Sistema de Control Interno, de forma integradora, para articularse con el MIPG, empleando las 7 dimensiones, que orientan con varias políticas y elementos, 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 notifica la utilización de algunos temas que se agregan en estas operaciones.

Partiendo del proceso de ajuste del MIPG se traza las políticas, al igual que los planes y estrategias que circundan 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 Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión señala los espacios que concentran las políticas, prácticas y herramientas para aplicar de manera articulada en la gestión organizacional, con una representación analítica 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

Fundamentados en la importancia que le da el modelo a este punto, el área de Talento Humano, ejerce de conformidad con la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, el cual señala: “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.”

En consecuencia, se ejecuta las actividades encaminadas a formalizar 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. Así mismo, 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: Vale destacar el interés de realizar las acciones correspondientes a esta temática. En el período analizado se realizaron varias capacitaciones temas de bienestar y relacionadas con: programa bilingüismo, temas saludables, beneficios financieros para el ahorro e inversión, charla el día del servidor público, otros temas referentes a: el que ríe de último, rinde mejor imagen y protocolo, responsabilidad de copasst, entre otros.

Política de Gestión del Talento Humano: Se basa en el progreso del clima laboral, por lo tanto se aplica la política de Talento Humano con el Código de Integridad, cumpliendo así con la cuarta estrategia del MIPG y en armonía 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

El propósito de este punto se centra 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”.

Con esta primicia y con las intenciones de avanzar en este espacio se ha actuado en forma consonante con los criterios instaurados 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 rendido cuentas, cumpliendo con lo estipulado en la Ley 489 de 1998, y la 1757 de 2015, donde requiere que las entidades públicas del orden acaten y realicen la rendición de cuentas a la ciudadanía. Por lo tanto, se llevó a cabo el día 22 de febrero del año en curso, teniendo en cuenta 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. 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 Estratégico Sectorial: Se programaron una serie de actividades por parte del Ministerio de Hacienda, quien es cabeza del sector conjuntamente con las demás entidades que forman parte de éste, para recalcar 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 de Contratación: También forma parte del Plan de Acción Institucional y se convierte en una herramienta, la cual sirve para estimar la realización del plan Anual de Adquisiciones y valorar la misión de las diferentes áreas en materia de cumplimiento presupuestal. Al cierre del 30 de junio de 2019, presenta una ejecución del 52%.

Plan Nacional de Desarrollo: Efectúa 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 Operativo Anual de Inversión - POAI: Se ocupa de destinar los recursos que forman parte del plan para desarrollar y mejorar la capacidad operativa, ofreciendo soporte a las dependencias misionales. 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. Y a 30 de junio presenta una ejecución del 42%.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Con el propósito de dar 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, se realiza un monitoreo cada cuatro meses a las diferentes políticas propuestas por el Departamento Administrativo de 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, diligenciando un formato y posteriormente se publica en la página WEB.

TERCERA DIMENSION GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

Esta dimensión se complementa apoyándose 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.

En cuanto al segundo caso concerniente con la correlación 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.

Como complemento, se tiene la política de integridad, donde se destaca las prácticas de los valores del buen servidor público, y a su vez, ampliando con varios instrumentos, experiencias y capacidades, que abren la puerta a diferentes gestiones donde permiten expresar el avance de la planeación y ejecución institucional.

AVANCES

Es de anotar que el modelo de Operación por Procesos estipula el marco general para el desarrollo de las políticas que organiza la agrupación sistemática de éstos, donde se fijan los métodos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación para vigorizar el sistema de Control Interno y a su vez facilitar 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.

Por consiguiente, se ha progresado en varios aspectos que componen este módulo creando valor agregado a los procesos misionales, estratégicos y de apoyo. Se ha trabajado conjuntamente con Planeación en: seguimiento y evaluación al Plan de manejo de Riesgos por procesos, monitoreo 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.

Aunado a lo anterior, se desarrollan una serie de actividades que mejoran 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

Con el mismo propósito de cumplir con el seguimiento a la misión, gestión y desempeño, para estar al tanto de las acciones de mejoras en todos los procesos y las políticas estratégicas, permitiéndole registrar los elementos esenciales que influyen en la planeación y ejecución de las operaciones, se realiza esta dimensión a través de varias actividades, reflejadas en el avance de la gestión, programación de actividades de control tendientes a atenuar los posibles riesgos que desvíen el cumplimiento de las metas, construcción de acciones de mejora, definición de planes operativos y la aplicación del buen uso de los recursos. Por consiguiente, 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.

Debido al valor de este elemento, se tiene definido un Indicador por cada proceso y Planeación realiza un seguimiento trimestral, donde muestra sus resultados en el comité de Gestión y Desempeño Institucional, dando cumplimiento con la norma que exige la implementación de estas políticas, donde debe prevalecer el alcance no solo a la medición de los Indicadores, sino de los Planes de Acción, la administración del Riesgo, definición de políticas, metodología, instrumentos, entre otros componentes que forman parte de esta estrategia.

QUINTA DIMENSION- INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Por su parte este espacio respalda todo lo referente a la información interna y externa, afirmando 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.

En consecuencia, la entidad ha adelantado las prácticas trazadas en las políticas determinadas por el MIPG denominado: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. Por lo tanto, se tiene un riguroso cuidado en la información que se produce, bajo parámetros de revisión, verificación y análisis permanente, en busca de la calidad de ésta, 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 otras directrices relacionadas.

Vale mencionar los avances que contiene este módulo, destacándose:

- Elaboración y difusión 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)
- Actualización del diseño del sitio web oficial de la entidad, al igual que los temas a publicar ajustado con lo normado.
- Se publicó en el sitio web y en el portal de Datos Abiertos el esquema de publicación de información adoptado mediante acto administrativo.
- Se cuenta con los mecanismos de participación ciudadanía
- Se realiza la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.

SEXTA DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Con el mismo propósito, este punto se enfoca en una estructura compuesta por el conocimiento de los servidores públicos, o sea guardar estas memorias y a la vez alternar la buena práctica de la innovación. Razón que conlleva a desarrollar soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos para adelantar esta propuesta dimensionada en el MIPG, la cual preserva el progreso de gestiones, ratificando su adjudicación y beneficio, en pro de la ilustración de estudios y retroalimentación que favorece la mejora institucional.

Comoquiera que la misión del Conocimiento y la Innovación, dimensión inmersa en el MIPG, que pretende “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”, la UIAF está presta a conjugar la consigna de aprender – haciendo, para ofrecer los mejores productos o servicios a los ciudadanos. Esta nueva estrategia se convierte en un mecanismo integrador y de fortalecimiento con las demás dimensiones del MIPG y se adquiere en el concepto, apreciación, y distribución de la atención de la praxis del conocimiento.

SEPTIMA DIMENSION –CONTROL INTERNO

Por su parte, este modelo también se extiende con la combinación del MECI, el cual conserva algunos elementos fundamentales, concretándose 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”. Debido a esto se articularon los sistemas de gestión y control con el MECI y los componentes del MIPG, siguiendo las instrucciones de este manual operativo y lo determinado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018). Ahora bien, los elementos que forman parte de la nueva estructura del MECI, los cuales son: el ambiente de Control, la administración del riesgo, las actividades de control, información y comunicación y las actividades de monitoreo, se define bajo una representación 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 se trabajada al mismo tiempo 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

El Sistema de Control Interno de la UIAF opera de conformidad con lo normado y las directrices determinadas por el departamento Administrativo de la Función Pública, toda vez que cuenta con los medios apropiados para el avance de las actividades y proyectos, gestionando en forma articulada los elementos que forman parte del sistema, unificado las políticas, los procesos y procedimientos, los cuales están enfocados con la misión y los planes estratégicos y operativos.

En este orden de ideas, de manera asidua se realiza el seguimiento y la permanente revisión a todos procesos, procedimientos, operaciones, normas, estrategias, políticas, manuales, medidas preventivas y correctivas, no solo en el ejercicio ordinario de las auditorías sino en temas contiguos 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 grado de avance, correspondiente con la práctica cotidiana de la evaluación y control.

Al mismo tiempo se está en concordancia con lo señalado en la Ley 87 de 1993, donde se demarca el desempeño de las oficinas de Control Interno, acatando las referidas normas. También se tiene un Plan Anual de Auditorías, el cual se desarrolla mensualmente. A 30 de junio se ha ejecutado el 54% de 81 auditorías programadas incluyendo los informes externos.

Por tal motivo, el contexto organizacional se desarrolla en un adecuado ambiente de control, el cual se amplía bajo la Alta Dirección enmarcada en un alto compromiso, eficiente desempeño de los valores éticos y constante persistencia en el logro de las metas institucionales, elementos que fortalecen el Sistema de Control Interno, entre otros.

CONCLUSION:

Sintetizando, es preciso mencionar que la UIAF tiene conformado de manera beneficiosa, apropiada y oportuna el Sistema de Control Interno, comoquiera que su desarrollo se extiende en la coyuntura de las estrategias y políticas, dirigidas al alcance de los objetivos y la buena gestión conjugando una serie de elementos que participan en la dinámica de los procesos, métodos, normas, y puntos de control encaminados al mejoramiento continuo y buen desempeño institucional.

RECOMENDACIONES:

Comoquiera que el Sistema de Control Interno y las diferentes actividades adelantadas en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, han sido favorables, no se puede soslayar que éste se debe robustecer en algunos aspectos, los cuales son apropiados para la continuidad del mejor desempeño y son básicos en la trascendencia de la eficiencia y eficacia institucional. Entre ellos están:

-Reforzar algunas acciones contenidas en el autodiagnóstico del MIPG-Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de actualizar el nivel de madurez de esta guía, toda vez que actúa como mecanismo de gestión en las mejores prácticas de las entidades estatales.

-Inspeccionar y reintegrar el direccionamiento estratégico, en la misión, visión y planes, en razón a su necesidad por la correlación que debe tener con el plan de gobierno.

-Reconocer y socializar el Plan de manejo de Riesgos, herramienta necesaria, para llevar a cabo las actividades de situar, controlar y monitorear las diferentes gestiones propuestas en cada área.

-También es necesario capacitar sobre la utilización del Plan de Mejoramiento por procesos, mecanismo que ayuda a reforzar los procedimientos que en un momento dado sea requerido.

-Sería conveniente formar a los Auditores de Calidad en la Norma ISO 9001.