# INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

## CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

**Diciembre 30 de 2013**

## ANTECEDENTES

En cumplimiento del artículo 146 de la Ley 1448 de 2011 y mediante Decreto 4158 de 2011 se crea el Centro de Memoria Histórica - CMH, adscrito al Departamento para la Prosperidad Social como un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, el cual tiene por objeto la recepción, recuperación, conservación, compilación y análisis de todo el material documental, testimonios orales y por cualquier otro medio relativo a las violaciones ocurridas con ocasión del conflicto interno armado colombiano, a través de la realización de investigaciones que contribuyan a establecer las causas de tales fenómenos y conocer la verdad.

La tareas del Centro se inscriben dentro de las medidas de satisfacción, que define la Ley 1448 de 2011, y en particular constituyen un pilar para el cumplimiento del deber de memoria del Estado, definido en dicha Ley en el sentido de "propiciar las garantías y condiciones necesarias para que la sociedad, a través de sus diferentes expresiones tales como víctimas, academia, centros de pensamiento, organizaciones sociales, organizaciones de víctimas y de derechos humanos, así como los organismos del Estado que cuenten con competencia, autonomía y recursos, puedan avanzar en ejercicios de reconstrucción de la memoria como aporte a la realización del derecho a la verdad del que son titulares las víctimas y la sociedad en su conjunto.

Para cumplir con su misión el CMH se propone cuatro (4) objetivos estratégicos, a saber:

- Promover la visibilización de las víctimas y una pedagogía social para la no repetición.
- Diseñar e implementar el Programa Nacional de Derechos Humanos y Memoria Histórica que trata el artículo 144 de la Ley 1448 de 2011.
- Crear y administrar el Museo Nacional de la Memoria Histórica destinado a lograr el fortalecimiento de la memoria colectiva acerca de los hechos desarrollados en la historia reciente de la violencia en Colombia.
- Implementar los Acuerdos de Contribución a la Verdad Histórica y a la Reparación de que trata la ley 1424 de 2010.

## INTRODUCCIÓN

El Centro Nacional de Memoria Histórica cuenta con la Resolución 196 del 2 de octubre de 2013, por el cual se establece el Sistema Integrado de Gestión, y se adoptan los Sistemas de Control Interno, Calidad. Gestión Documental, Capacitación, Desarrollo Administrativo y se crean los equipos de

trabajo institucional para su implementación.

## *1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO*

Es el conjunto de componentes de control que al interrelacionarse entre sí, permiten el cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la entidad pública. El Subsistema de Control Estratégico tiene como objetivo la creación de una cultura organizacional fundamentada en el control a los procesos de direccionamiento estratégico, administrativos y operativos.

### 1.1 AVANCES

Con respecto al desarrollo del Talento Humano, actualmente el Centro Nacional de Memoria Histórica – CNMH, cuenta con una planta provista al 100%, con un Manual de Funciones y competencias laborales, expedido mediante Resolución 002 de febrero 23 de 2012 y un Plan de Capacitación institucional.

Desde el Direccionamiento Estratégico el CNMH se ha orientado al cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales. Actualmente, con el Apoyo del Grupo de Planeación y en concordancia con lo establecido en el Plan de Desarrollo "Prosperidad para todos 2010-2014" se trabajó en la ejecución de cinco proyectos:

Desarrollo del proceso de diseño e implementación del Programa Nacional de Derechos Humanos y Memoria Histórica de Colombia

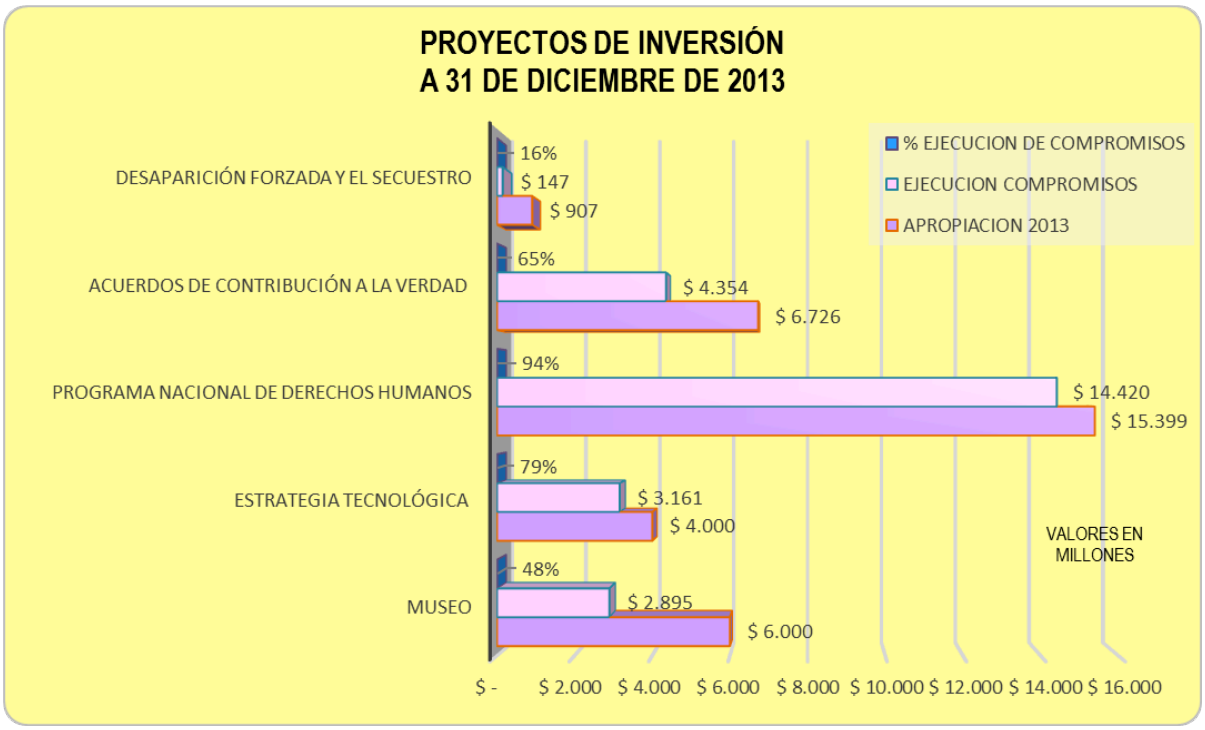
Análisis de los testimonios e información relacionada con los Acuerdos de Contribución a la Verdad Histórica en los 32 departamentos del país.

Desarrollo del proceso de diseño y consulta participativa para la construcción del Museo Nacional de la Memoria de Colombia:

Investigación dinámica de la desaparición forzada y el secuestro en Colombia durante el periodo 1970-2010.

Desarrollo del proceso de diseño e implementación de la estrategia tecnológica del Centro Nacional de Memoria Histórica de Colombia

Proyectos que presentan la siguiente ejecución presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2013




El Centro Nacional de Memoria Histórica continúa en su proceso de consolidación y de implementación, lo que ha implicado algunos ajustes en los postulados estratégicos que se establecieron desde su creación; en este sentido, actualmente el Equipo Directivo del Centro, se encuentra realizando una evaluación de las acciones adelantadas hasta el momento y de los retos que impone el entorno social en relación con sus procesos misionales y con las tareas que le impone la ley en el contexto político y social en que se encuentra el país.

Como fruto de esta labor se esperan algunos ajustes en la plataforma estratégica de la entidad, los cuales están siendo discutidos en un ejercicio de planeación estratégica que se llevó a cabo a finales del mes de enero del presente año con el apoyo de la firma Reddin Consultants

En relación con la estructura organizacional establecida mediante el Decreto 4803 de 2011, la entidad ha avanzado en la organización interna de líneas de trabajo y responsables de procesos, pero **sin que se hayan constituido grupos o áreas funcionales de trabajo**; a la fecha y en atención al análisis funcional y por procesos que se adelanta, se prevé una posible reestructuración de la Entidad.

Frente a los Mapas de Riesgos de Corrupción, la entidad en cabeza del Grupo de Planeación realizó varios talleres, con la participación activa de 75 funcionarios. Esta tarea se encuentra en proceso de desarrollo y se está construyendo un documento que consolida la información obtenida en las sesiones de trabajo, posterior a que se realice la validación de riesgos con las áreas y se concluya el Plan de manejo de Riesgos.

Adicionalmente este espacio fue aprovechado por la Oficina de Control Interno, la cual participó realizando inducción en la importancia de identificar los riesgos de corrupción y aspectos relacionados

con el Control Interno, enfatizando en el marco normativo del Sistema de Control Interno y el MECI; los roles que debe desempeñar la Oficina y los responsables del Sistema de Control Interno y por ende del Modelo MECI, enfatizó que uno de los elementos claves del direccionamiento estratégico de la entidad radica en la administración del riesgo y el plan de manejo de los riesgos o acciones preventivas para mitigarlos y controlarlos .

Para la vigencia 2014 la Oficina de Control Interno tiene previsto continuar con las capacitaciones que permitan fomentar en toda la entidad la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo de la misión institucional y al cumplimiento de metas y objetivos previstos, como instancia evaluadora del Sistema de Control Interno

## 1.2 DIFICULTADES O SITUACIONES POR MEJORAR

A la fecha del presente informe la OCI evidencia que el CNMH no cuenta con código de ética, y el Plan de Bienestar Institucional se encuentra en proceso de construcción, solo se han realizado actividades aisladas, situación que es generada por escasez de personal en estas áreas administrativas, para lo cual la OCI insiste en que se tomen las medidas correctivas haciendo una planeación de recursos humanos, a través de la cual se identifiquen y cubran las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dichas áreas, revisando las necesidades de personal que apoyen procesos como: atención de PQRSD, servicio al ciudadano; procesos de participación ciudadana; Gestión de tecnologías de la información; gestión documental, estrategia de gobierno en línea; implementación de los sistemas MECI y Gestión de Calidad.

Es importante que el CNMH fortalezca los componentes y elementos del Subsistema de control estratégico, ya que son transversales e intervienen a toda la entidad, creando un ambiente favorable de control. Se requiere que la formulación de acuerdos y protocolos éticos se convierta en un parámetro del comportamiento que oriente la actuación de todos los servidores y propicie un clima de confianza para lograr así los objetivos institucionales.

La entidad posee un Plan Estratégico Institucional inicial elaborado al momento de su creación y publicado en la Web, no obstante a la fecha de este informe el ejercicio de revisión por parte de la alta dirección y la firma Reddin con la que se adelantó un laboratorio de Dirección Estratégica por Resultados, no ha concluido.

En este sentido, es pertinente reforzar y afianzar directrices claras en materia de seguimiento y control desde el proceso de Planeación, ya que este es un componente esencial en la gestión de las entidades y que establece los métodos y acciones para el logro de los fines propuestos del CNMH.

Es importante fortalecer la consolidación de la cultura de la Planeación a través de diferentes instrumentos entre los que cabe mencionar el Plan Operativo Anual o Planes de Acción o Planes de Gestión, que permitan organizar tanto la inversión como la gestión a cargo de las distintas áreas y/o direcciones, y que facilite el cumplimiento al Plan Estratégico del CNMH y por ende al Plan Nacional de Desarrollo. Adicionalmente, es indispensable que dichos planes incorporen resultados del seguimiento con reportes claros y completos de avance y que especifiquen y articulen los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la

distribución presupuestal de sus proyectos de inversión, junto a los indicadores de gestión, tal y como lo establece el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, e incorporando los elementos del Modelo integrado de planeación y gestión de qué trata el Decreto 2482 de 2012.

De otra parte se requiere de la existencia de una Política de Talento Humano, al igual que de Administración del Riesgo y para este último es necesario que se realicen procesos de inducción y capacitación a los líderes y enlaces de procesos en las metodologías adelantadas por la Función Pública para que así queden claros los conceptos al identificar los posibles riesgos (entre causas, riesgos, controles, valoración, consecuencias y plan de manejo).

## *2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN*

Conjunto de Componentes de Control, que al interactuar bajo la acción de los niveles de autoridad y/o responsabilidad correspondientes, aseguran el control a la ejecución de los procesos de la entidad pública, orientándola a la consecución de los resultados y productos necesarios para el cumplimiento de su Misión.

### 2.1 AVANCES

La entidad en cabeza del grupo de Planeación, contrató con la firma **T&A TOPA & ASOCIADOS LTDA** una consultoría cuyo objeto es el levantamiento, diseño y documentación de los procesos y procedimientos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación, así como los demás elementos requeridos para el funcionamiento de las distintas dependencias del Centro de Memoria Histórica de conformidad con los requisitos en la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000:2009, incorporando mejores prácticas y su respectiva metodología de mejoramiento continuo, para su posterior implementación..

Durante el tercer y cuarto trimestre del 2013 la firma consultora realizó en compañía de los dueños de procesos y profesionales de cada área funcional la caracterización de los procesos, identificándose los problemas y oportunidades de mejora y de esta manera analizando la eliminación de reprocesos, disminuyendo tiempos y revisando los controles existentes, los cuales se deberán evaluar teniendo en cuenta las caracterizaciones de los procesos, riesgos a los que están expuestos y así mismo quedar documentados como lo exigen las normas técnicas de calidad

Igualmente el CNMH contrató un Software Gestor de proyectos, que sirve como herramienta de apoyo para la gestión de programas, portafolios y proyectos, que desarrolle la entidad incluyendo la implementación, parametrización, configuración, instalación, pruebas, puesta en operación, que permita a las direcciones del CNMH llevar un adecuado control y documentación de los proyectos a desarrollar. A la fecha del presente informe la firma está realizando las capacitaciones a los funcionarios del CNMH, comenzando así la primera fase de puesta en operación de dicha herramienta

De otro lado es importante destacar dentro de este componente de Gestión que el CNMH contrató a la firma COLVATEL, con el objeto de realizar acompañamiento para el levantamiento de las tablas de retención documental TRD , inventario de tipos documentales por serie y subserie, registro fotografico

y medición de documentos custodiados en las unidades administrativas.

## 2.2 DIFICULTADES O SITUACIONES POR MEJORAR

El CNMH, no cuenta con las Politicas de Operación relacionadas con Administración de Riesgos, Talento Humano y/o Capacitación, Sistemas y Tecnologias de la Comunicación entre otras en el marco del Sistema Integrado de Gestión.

No obstante la Alta Dirección está comprometida con el tema y suscribió el acta de compromiso de implementación del MECI en el ámbito del Comité de Coordinación de Control Interno celebrado el 5 de Agosto del 2013, igualmente expidió la Resolución 196 del 2 de octubre de 2013, por el cual se establece el Sistema Integrado de Gestión, mediante el cual se adoptarán los Sistemas de Control Interno, Calidad, Gestión Documental, Capacitación. Desarrollo Administrativo.

El CNMH se ha venido ajustando a su crecimiento y complejidad y ha propuesto mejoras funcionales que pretenden dar cumplimiento a las mismas en el desarrollo de su misión, no obstante la OCI insiste que se requiere en el corto plazo de un proyecto de inversión que fortalezca la Gestión Institucional del CNMH, mediante el cual se desarrollen estrategias de fortalecimiento de la **capacidad administrativa y operativa**, con un grupo de profesionales que soporten el desarrollo de los procesos de Talento Humano, Plataforma Tecnológica, Soporte Juridico, Comunicaciones, Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Control Interno y todo lo relacionado con la implementación de los Sistemas MECI, CALIDAD y demas elementos que conforman el Sistema Integrado de Gestión.

En este sentido la OCI recomienda que se creen los ENLACES, GESTORES O FACILITADORES en cada una de las direcciones y oficinas asesoras que sean los encargados de coordinar, consolidar y articular de manera coherente e integral las tareas relacionadas con la implementación del Sistema Integrado de Gestión.

# *3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN*

En cuanto al elemento **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

## 3.1 AVANCES

La Información y Comunicación tienen una dimensión estratégica fundamental dado que vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos.

Para obtener los beneficios proporcionados por la Información y la Comunicación, es necesario conocer las necesidades de la ciudadanía, de las partes interesadas y las de la entidad, identificar sus fuentes y definir una estructura para su procesamiento y socialización. Es así como uno de los aspectos que tiene que ver con este factor es el que se encuentra en el Sistema de Quejas, Reclamos, Sugerencias, y Denuncias del CNMH.

Durante el cuatrimestre, la Oficina de Control Interno a través de seguimiento y control ha generado recomendaciones direccionadas a establecer mecanismos que garanticen que los funcionarios del

CNMH conozcan de la responsabilidad que se tiene ante las PQRSD y los tiempos que se deben tener en cuenta para dar las respuestas a derechos de petición y la normatividad asociada, promoviendo que se canalicen las peticiones y sus respectivas respuestas a través del responsable de PQRSD y que sin excepción se conteste el 100% de las peticiones en los términos establecidos por la ley.

Otro aspecto importante a tener en cuenta dentro de estos elementos de Información y Comunicación y que se destacó en este cuatrimestre es el que tiene que ver con la Semana por la Memoria: Las ciudades de Bogotá, Medellín, Villavicencio, Cali, Neiva y Cartagena fueron las ciudades elegidas para realizar eventos académicos y culturales referentes a la memoria histórica del conflicto armado Participaron 25 propuestas artísticas y culturales, ganadoras de las convocatorias públicas para hacer parte de la VI Semana por la Memoria. Se realizaron obras de teatro en Bogotá y Barranquilla, exposiciones artísticas de Neiva y Cauca, montajes fotográficos de Medellín e intervenciones musicales en Buenaventura.

El informe BASTA YA, también fue protagonista en la Semana por la Memoria con una exposición en gran formato de sus principales fotografías y con el documental **"No hubo tiempo para la tristeza"** que fue proyectado en pantallas ubicadas en lugares significativos de las 6 ciudades, donde igualmente dentro del marco académico se debatió el contenido del informe con los investigadores del CNMH, e importantes columnistas del país.

Igualmente se presentaron informes como:

1. **"Guerrilla y población civil: trayectoria de las FARC 1949-2013"** en el que se reconstruye el trayecto, situación militar, contexto internacional y las cambiantes relaciones con la población civil de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia.

2. .Presentación de la cartilla **"Una verdad secuestrada: Cuarenta años de estadísticas de secuestro 1970-2010"** en la que se arrojó la impactante cifra de más de 39 mil secuestrados en las últimas cuatro décadas.

3. **"La Política de Reforma Agraria Tierras en Colombia. Esbozo de una memoria institucional"** texto que narra los intentos de reforma agraria y los desafíos pendientes para hacer una verdadera reforma rural en Colombia.

4. -**"DDR: Desarme, desmovilización y reinserción con enfoque diferencial"** en la que se identifica el desarrollo de instrumentos y normas para los procesos de desmovilización y reintegración de excombatientes, en el entorno de la justicia transicional. El reclutamiento infantil para la guerra, el impacto del conflicto armado y procesos de desarme, desmovilización y reintegración en las comunidades afrodescendientes y pueblos indígenas, presentación realizada en Cartagena.

De otro lado fue muy importante para el CNMH recibir la visita del Presidente de la Comisión Europea, José Manuel Durão Barroso que visitó la exposición fotográfica ¡Basta ya!, ubicada en el Claustro de San Agustín, presentación que estuvo a cargo de Gonzalo Sánchez, Martha Nubia Bello y cinco personas que han sido víctimas en el marco del conflicto armado entre ellas Clara Rojas.

Igualmente la exposición "Conflicto en Alta Resolución" tuvo su apertura el 10 de diciembre en la terraza de la Biblioteca Nacional, donde estuvo exhibida hasta el 12 de enero, en el marco de las premiaciones y reconocimientos del CNMH a iniciativas de memoria histórica.

Esta exposición es el resultado de una convocatoria pública nacional dirigida a jóvenes, y recoge archivos digitales de óptima calidad técnica que evidencian procesos creativos desde las artes plásticas y visuales en torno al conflicto, capaces de simbolizar la memoria y expresar a través de la imagen lo que es indecible con la palabra. Entre más de cien propuestas de diferentes regiones del país se eligieron 15 en las categorías de dibujo, pintura, serigrafía, fotografía y técnicas mixtas.

El Centro Nacional de Memoria Histórica premió a un grupo de víctimas, artistas, defensores de Derechos Humanos y representantes de organizaciones sociales ganadores de las convocatorias públicas nacionales que, durante 2013, realizó la Dirección del Museo Nacional de la Memoria. Para el CNMH, este grupo de ciudadanos representa el valor de la sociedad civil que resiste al conflicto armado, incluso en medio de amenazas contra sus vidas.

La premiación se desarrolló en el marco del Día Internacional de los Derechos Humanos, resaltando que las prácticas y lugares de memoria en toda Colombia son un escenario no solo de luchas sociales y construcción de paz, sino de denuncia de las violaciones de los DDHH, así como una herramienta de defensa de los mismos.

De la misma manera otro evento muy importante dentro del ciclo de la semana por la memoria fue el Monumento Sonoro por la Memoria, con la participación del canta-autor argentino Piero, en donde se involucró a los niños y niñas en la reparación del tejido social, pero a su vez a todos los agentes de la sociedad: padres, abuelos, maestros, la escuela misma, la institucionalidad…

Fueron diez días entre Necoclí, y San Carlos, Antioquia; Jambaló, Cauca y Puerto Rico, Meta, subidos en chivas y lanchas que llevaron a Piero a compartir escenario con más de 60 niños, en cada municipio, ésta ruta fue el preámbulo al monumento sonoro por la memoria, una puesta en escena con música, narración, teatro y otros elementos que le contaron a Bogotá D.C el 9 de octubre, la historia de una fábula musical que habla de los dolores que los niños colombianos han soportado en medio del conflicto armado, pero también de los sueños de paz y los mágicos recursos de resistencia de los cuales los más pequeños se han apropiado.

## 3.2 DIFICULTADES O SITUACIONES POR MEJORAR

Es necesario fortalecer los canales de información y comunicación al interior del CNMH y fortalecer la ***Cultura del reporte***, ya que la información que en ocasiones reportan las áreas es insuficiente y, se da en términos cuantitativos -porcentuales pero no cualitativos; algunos de los reportes no alcanzan a mostrar toda la gestión que se ha venido adelantando en cada área con una explicación que permita comprender y comunicar información y que refiera hechos obtenidos y verificables.

De otra parte el CNMH se ha enfrentado en algunas oportunidades a obstáculos en relación a la difusión de los informes, como el de BASTA YA, del cual el Centro realizó un documental denominado 'No Hubo Tiempo para la Tristeza, y que se difundiría a través de un Tráiler de 2 minutos 30 segundos con CINE COLOMBIA, el cual se negó por considerar que las imágenes eran demasiados fuertes.

De este hecho hubo algunas reacciones de tuiteros que manifestaron su indignación, calificando como un acto de censura, teniendo en cuenta que se origina de un informe reconocido por las víctimas, el Gobierno y hasta organismos internacionales como las Naciones Unidas.

Por otra parte dentro del marco del subsistema de control de gestión y como situación que debe mejorar es el relacionado con el sistema PQRSD, dado que en ocasiones se responden solicitudes por fuera de términos de parte de algunas áreas por deficiencia de personal y ausencia de mecanismos de control informáticos y de automatización (art 14 Decreto 019 de 2012) que alerten o semaforicen en tiempo real el estado de las PQRSD, que permitan controlar y evitar la ocurrencia de riesgos relativos a vencimiento de términos legales y posibles acciones judiciales en contra de la entidad y funcionarios.

## *4. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN*

En cuanto al elemento **SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### 4.1 AVANCES

El Centro Nacional de Memoria Histórica posee un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC), en el que se incluyen los siguientes aspectos: Arquitectura de los dominios del modelo de referencia (aplicaciones, datos, infraestructura tecnológica, servicios, seguridad de la información, modelo de sistema de gestión integral), Planes de acción PETIC –CMH, procesos y procedimientos tácticos de servicios informáticos y tecnología. Este plan está respaldado por un proyecto de inversión denominado: “Desarrollo del proceso de diseño e implementación de la estrategia tecnológica”, el cual ya tiene grandes avances en sus primeras fases de acuerdo con el cronograma establecido en el mismo plan.

Con la ejecución del PETIC, este componente va implementando gradualmente los elementos necesarios que hacen parte de los sistemas de información del CNMH.

Igualmente es importante mencionar dentro del elemento de información que a través del proceso contractual N° 444-2013, se está diseñando un modelo conceptual de gestión electrónica de documentos para el registro, acopio, puesta en servicio, difusión y transferencia de conocimiento del archivo y el centro de documentación de Derechos Humanos, con el objetivo de virtualizar los servicios de custodia, seguridad, consulta, acceso y preservación de su documentación.

De la misma manera el CNMH adquirió un sistema de video conferencia multipunto que le permitirá al CNMH optimizar la reunión de organizaciones entre sus sedes y generar ahorros en la logística, gastos de traslados, de manutención y tiempo para la toma de decisiones que facilite una adecuada comunicación entre las diferentes sedes.

Así mismo el CNMH a través de la Oficina de Comunicaciones, ha trabajado en el Plan Estratégico de Comunicaciones y como resultado de ello se encuentra que durante la vigencia 2013 la información referente a las consultas de la página web ha sido:

En Facebook. 9013 seguidores y 44.875 visitas a la página al año. Esto significa un incremento promedio mensual de 9% en seguidores y 13% en visitas.

Twitter: 16.215 seguidores y 24.887 menciones a la cuenta @CentroMemoriaH. Esto significa un incremento promedio mensual de 11% en seguidores y 37% en menciones.

YouTube. 1.625 suscriptores 118.678 reproducciones de los videos. De estas 53.688 correspondieron al documental "No hubo tiempo para la tristeza". Esto significa un incremento promedio mensual de 175% en seguidores y 109% en reproducciones.

SoundCloud. 70 suscriptores y 3.817 reproducciones de los audios. Esto significa un incremento promedio mensual de 44% en seguidores y 163% en reproducciones.

En relación a los resultados de la página WEB se encuentra lo siguiente:

Visitas generales del público (1ene 2013 a 31 de dic 2013)

360.561 visitas

Picos altos de visitantes y páginas vistas:

- 11 de noviembre: 25 años de la masacre de Segovia y Remedios
  6.959 visitas
- 18 de noviembre: Lanzamiento de la VI Semana por la Memoria
  11.203 visitas
- 29 de diciembre: Transmisión del documental No Hubo Tiempo para la Tristeza en Canal Capital.
  4.749 visitas

Páginas más vistas:

- /micrositios/informeGeneral/descargas.html
  121.839
- /micrositios/informeGeneral/capitulo1.html
  27.605
- /micrositios/informeGeneral/
  25.155
- /micrositios/informeGeneral/documental.html

18.495

- /index.php/noticias/noticias-cmh/1347-convocatoria-publica-para-artistas-en-el-dia-internacional-de-los-museos
  9.911

## 4.2 DEBILIDADES O SITUACIONES POR MEJORAR

El Plan de Acción Institucional actual publicado en la WEB no refleja la totalidad de proyectos y programas, estrategias, metas que desarrolla el CNMH en cumplimiento de su misión (por ejemplo el de "Dinámica de la desaparición Forzada y el secuestro en Colombia"), adicionalmente no cumple con la totalidad de elementos puntualizados en el Estatuto anti corrupción (Ley 1474 de 2011), y no permite visualizar explícitamente la inclusión de las políticas establecidas en el Decreto 2482 de 2012.

Sin embargo la aplicación de la Estrategia de Gobierno en Línea ha permitido mejorar varios aspectos que este medio debe considerar y cumplir, como Entidad Pública de Orden Nacional. Con el apoyo permanente del Grupo de Comunicaciones y la reciente suscripción entre otros del Convenio de Asociación con la Corporación Colombia Digital, se espera llegar a una calificación Medio/Alto, en un corto tiempo, dado el desarrollo hasta la fecha adelantado en la página.

# *5. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN*

Dentro del proceso de mejoramiento continuo, este subsistema permite valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la entidad la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes y programas, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento y esto se consigue con actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas.

## 5.1 AVANCES

En relación al elemento de Autoevaluación, al interior del CNMH se vienen realizando ejercicios de monitoreo que permiten controlar operaciones como por ejemplo las de tipo presupuestal, coordinadas por el área de planeación con el fin de examinar en detalle los procesos pendientes y tomar los correctivos necesarios

Igualmente la OCI realiza seguimiento y verificación periódica a todos los informes de ley, planes de mejoramiento como resultado de los mismos seguimientos y auditorías internas entre ellos ejecución presupuestal, informe trimestral de Austeridad en el Gasto, PQRSD etc.

Es así como la OCI durante el cuarto trimestre del año realizó Auditoria al Proceso de contratación de prestación de servicios; evaluación al proceso de Austeridad en el Gasto; seguimiento a PQRSD, y seguimiento a la implementación de la estrategia de gobierno en línea entre otros.

En cuanto a los Planes de Mejoramiento a la fecha el CNMH no ha tenido visitas de los entes de control, razón por la cual no se ha realizado ningún plan de mejoramiento de esta clase; sin embargo de las evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno hay dos planes de mejoramiento a los cuales se les está haciendo los respectivos seguimientos entre ellos el de Austeridad del gasto.

El Plan de Mejoramiento realizado en el primer trimestre del 2013, respecto al informe de austeridad, reportó cuatro acciones de mejoramiento, las cuales se encontraban programadas para dar cumplimiento al 30 de diciembre de 2013, por lo cual en el seguimiento realizado durante el cuarto trimestre del 2013, se pudo observar que fueron realizadas en un 75%, dado que se cumplieron tres, quedando pendiente la emisión de boletines para sensibilizar a los funcionarios frente al tema de austeridad en el gasto, acción que se reprogramará para la vigencia 2014.

Adicionalmente existe un Plan de Mejoramiento con motivo de la visita por parte de Archivo General de la Nación con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad archivística vigente (Ley 594 de 2000, el cual contiene 9 acciones correctivas de las cuales 4 se proyectaron para el 2013; cuatro (4). Para el 2014 y una para el 2015. De la (4) acciones proyectadas para el 2013 se cumplieron tres (3) las cuales fueron: la expedición del acto administrativo para la conformación del Comité de Gestión Documental (Resolución 196 de 2013), la foliación de los expedientes de historias laborales y la foliación de los expedientes contractuales. Quedó pendiente una (1) acción relacionada con la actualización de los cuadros de clasificación de las TRD y la implementación de las TRD.

Es importante mencionar que dentro del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad y las acciones que se desprenden de él, como la elaboración e implementación de las tablas de retención documental del CNMH la entidad, celebró el contrato 536 de 2013 para obtener "el servicio de acompañamiento para la definición y formulación de las estrategias y políticas para la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por el CNMH , incluyendo la elaboración de las tablas de retención documental (TRD) acompañamiento y sensibilización del tema del personal del CNMH. El mencionado contrato se encuentra en su etapa final y los productos obtenidos servirán de insumo para completar las acciones establecidas en el Programa de Gestión Documental del CNMH incluyendo los compromisos que quedaron pendientes por realizar en el 2013 así como los compromisos establecidos para el 2014 y el 2015.

Igualmente y como resultado de la Auditoria al Proceso Contractual de prestación de servicios, la OCI recomienda a la Dirección Administrativa y Financiera, dos acciones de mejoramiento, que se formalice y socialice un procedimiento estandarizado para la contratación de prestación de servicios y que incluya tanto puntos críticos de control en el proceso, como indicadores de eficacia o celeridad del mismo, los cuales son importantes para medir y mejorar el proceso en general. Como complemento al levantamiento de procedimientos y procedimientos, se recomienda la elaboración de un Manual de Contratación del CNMH y de una Política de Contratación

## 5.2 DEBILIDADES O SITUACIONES POR MEJORAR

Dado que la Autoevaluación comprende el monitoreo que se le debe realizar a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo

en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros y así evaluar su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, se puede decir que en el CNMH este proceso es incipiente y se está trabajando en la validación y caracterización de procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

En cuanto al elemento de Evaluación Independiente y dado que la Auditoria Interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas de control, así como el desvió de los avances de metas y objetivos trazados, que influyen en los resultados y objetivos de la entidad, existe debilidad en cuanto al grupo multidisciplinario que conforma la Oficina de Control Interno, toda vez solo existe un profesional especializado de planta provisional, y un cargo de profesional universitario cuya asignación salarial es muy baja, lo cual genera desmotivación en la permanencia del cargo; en atención a las funciones, roles y productos que debe elaborar la OCI, se requiere mínimo de tres profesionales especializados de planta con competencia, habilidades y experiencia en los temas de Control Interno.

Es importante desatacar que la Oficina de Control Interno debe fortalecer el equipo de profesionales existente, toda vez que podría quedarse corta en su alcance para realizar todas las actividades de su Plan Operativo Anual y más aún en las evaluaciones y seguimientos que debe realizar a los procesos, procedimientos y gestión que desarrollan las áreas del CNMH, máxime cuando esta es una entidad que ya no es pequeña cuenta con 14 sedes regionales relacionadas con los Acuerdos de la Verdad, 71 funcionarios de planta y aproximadamente 430 contratistas.

## 6. RECOMENDACIONES

1.) Sensibilizar a todos los servidores públicos, en todo lo relacionado con el Sistema Integrado de gestión SIG, incluyendo especialmente la capacitación al Equipo MECI, en la estructura, funcionalidad y beneficios de aplicar el Modelo en el CNMH, actividad que debe ser previa y permanente al proceso de implementación y fortalecimiento.
2.) Capacitar y definir ENLACES, GESTORES O FACILITADORES en cada una de las Direcciones y areas Asesoras que sean los encargados de coordinar, consolidar y articular de manera coherente e integral las tareas relacionadas con la implementación del Sistema Integrado de Gestión y lo relacionado con seguimiento trimestral o mensual a Planes Operativos Anuales o Planes de Acción, los cuales incorporen reportes claros y completos de avance y que guarden coherencia con los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión.
3.) Promover la cultura del REPORTE, dado que la información que en ocasiones reportan las áreas es insuficiente, se da en términos cuantitativos -porcentuales pero no cualitativos; los reportes no alcanzan a mostrar toda la gestión que se ha venido adelantando en cada área con una explicación que permita comprender y comunicar información y que refiera hechos obtenidos y verificables. Así mismo cuando se realiza el análisis de los reportes de un periodo a otro se evidencian inconsistencias de los avances. La OCI llama la atención a este hecho toda vez que los reportes que las áreas realicen se constituyen en insumo para presentar los informes obligatorios que deben ir a los diferentes entes gubernamentales.
4.) Dentro de la estrategia de Gobierno en Línea y para seguir progresando en este sentido, es

muy importante que se continúe garantizando la disponibilidad presupuestal que exige la implementación de ésta, al mismo tiempo el de fortalecer el talento humano que estará al frente de su sostenimiento y actualización.

5.) La OCI recomienda se conformen los Grupos Funcionales de Trabajo al interior del CNMH, para facilitar la organización interna, la interrelación de los procesos y la dinámica de las responsabilidades.

Cordialmente

Doris Yolanda Ramos Vega
Asesora con funciones de Control Interno