

## INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

Agosto 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.

El Centro Nacional de Memoria Histórica será una plataforma de promoción, articulación e inclusión de las memorias plurales del conflicto armado, con opción preferencial por las víctimas, que contribuye a la reparación integral, al esclarecimiento histórico, las garantías de no repetición y la construcción de una paz sostenible.

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 de Memoria Histórica en la actualidad se encuentra trabajando en la implementación del Sistema Integrado de Gestión en el cual se incluye entre otros el Modelo Estándar de Control Interno MECI según Decreto 1599 de 2005. A continuación se presentan los avances en los diferentes elementos constitutivos del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

## **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 ha venido trabajando y revisando conjuntamente con las dependencias tanto el Plan Estratégico, como el Plan de Acción y el Plan de Compras para la vigencia 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 y por consiguiente impactos positivos en el desarrollo de todas las actividades que adelanta el CNMH.

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 ha realizado un ejercicio a través de varios talleres, con la participación activa de 75 funcionarios los cuales pertenecen a las siguientes áreas: Grupo de Comunicaciones; Dirección de Archivos, Dirección Administrativa y Financiera; Oficina Jurídica; Grupo de Cooperación Internacional y Estrategia Nación Territorio; Dirección Construcción de la Memoria y Dirección de Museo. 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 .

## 1.2 DIFICULTADES O SITUACIONES POR MEJORAR

En la actualidad el CNMH no cuenta con código de ética, ni Plan de bienestar institucional y se han realizado solo algunas actividades aisladas en el marco de los procesos de Inducción y reinducción, esto debido en gran parte a la falta de personal en ciertas áreas como por ejemplo las administrativas y operativas, al actual proceso de actualización del modelo estratégico institucional y a la falta de recursos presupuestales para los procesos de capacitación.

Igualmente se hace necesario fortalecer áreas como la de Control interno, con un equipo de trabajo multidisciplinario con excelentes habilidades, capacitación, experiencia y una asignación salarial acorde con sus competencias y equiparable a todos.

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, el cual está siendo revisado desde el segundo trimestre del 2013y es susceptible de cambios, no obstante, al cierre de este informe no se cuenta con un producto documentado de las modificaciones al Plan Estratégico Institucional, ni evidencia de consultas a la ciudadanía y partes interesadas mediante mecanismos de consulta directa para conocer sus requerimientos, expectativas, necesidades y/o prioridades en la definición de los planes y programas a ejecutar.

Por su parte, el Plan de Acción Institucional actual publicado en la WEB no refleja la totalidad de proyectos y programas 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.

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**

El CNMH cuenta con principios de actuación como por ejemplo: la construcción de la paz, la democratización y reconciliación en el marco de la intervención para contribuir a la realización de la reparación integral y el derecho a la verdad del que son titulares las víctimas y la sociedad en su conjunto, así como el deber de memoria del Estado con ocasión de las violaciones ocurridas en el marco del conflicto armado colombiano. Estas políticas hacen parte de la actual plataforma estratégica de la entidad, la cual contiene un aparte que sintetiza los enfoques, los principios y los derechos a tener en cuenta:

DERECHOS: Verdad, Justicia y Reparación

PRINCIPIOS: Solidaridad, Autonomía, Participación y Dignidad

ENFOQUES: Diferencial, Reparación Transformadora y Territorial

De otra parte 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..

Lo anterior, va a permitir que se estandaricen los procesos con una metodología unificada en el CNMH y se evite así que cada área funcional o Dirección realice procedimientos independientes y desarticulados, claro esto sin desconocer por supuesto el trabajo que algunas áreas ya han venido adelantando como es el caso de la Dirección de Acuerdos de la Verdad, Archivo de Derechos Humanos y la Dirección Administrativa y Financiera (Gestión Documental).

Igualmente el CNMH está trabajando en la adjudicación de un Software Gestor de proyectos, que sirva 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.

El CNMH posee controles intrínsecos de acuerdo con los procesos que adelanta en la actualidad:

- En materia de contratación: Comité de Contratación y supervisión de contratos.
- En materia de Servicio al ciudadano: Control sobre el sistema de peticiones, quejas, reclamos sugerencias y denuncias (PQRSD). Asistencia a las mesas sectoriales de atención al ciudadano que convoca y lidera el Departamento para la Prosperidad Social.
- En materia presupuestal: Se efectúa control presupuestal a través del Comité Sectorial que se realiza periódicamente en el DPS y en el que se evalúa y hace seguimiento a la ejecución, así como en el Consejo Directivo donde periódicamente se presenta el informe de ejecución presupuestal, y en la Dirección Administrativa y Financiera a través de reuniones periódicas con las demás áreas para analizar el nivel de ejecución frente a lo programado.
- En materia estratégica: existen controles ejercidos por el Director de la entidad y los Directores de áreas misionales en comité conformado por directores y asesores en los que se examinan las políticas generales de actuación de la Entidad en relación con el contexto propio del CNMH y su papel en el entorno estatal.
- Frente a los aspectos relacionados con la gestión presupuestal, se tiene implementado el control de correspondencia con un único número de radicación para la Entidad y Regionales que operan en cumplimiento de las labores institucionales.
  - o Se cuenta con Comité de Gestión Documental.
  - o Se elaboró, aprobó y socializó el procedimiento de trámite de comunicaciones oficiales.
  - o Se levantó cuadro de clasificación documental con el fin de elaborar las Tablas de Retención.

Sin embargo los controles, dentro del ámbito de la implementación del MECI, se deberán calificar y evaluar teniendo en cuenta las caracterizaciones de los procesos, los riesgos a los que están expuestos y así mismo quedar documentados como lo exigen las normas técnicas de calidad.

## 2.2 DIFICULTADES O SITUACIONES POR MEJORAR

El CNMH no cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que articule el Modelo Estandar de Control Interno con el Sistema de Gestión de Calidad y en este sentido las políticas de operación relacionadas con Administración de Riesgos, financieras, presupuestales, contables, las de Talento Humano y/o Capacitación, y las de Sistemas y Tecnologías de la Comunicación aún no se han establecido dentro del marco de la Calidad.

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 pasado 5 de Agosto del presente año y está revisando el proyecto de Resolución mediante el cual se adoptará e implementará el Sistema Integrado de Gestión.

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 se requiere en el mediano 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 Jurídico, Comunicaciones, Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Control Interno y todo lo relacionado con la implementación de los Sistemas MECI, CALIDAD y demás elementos que conforman el Sistema Integrado de Gestión.

En este sentido es necesario 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 realizó la evaluación a dicho sistema y generó un informe preventivo con 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. (Informe del 26 de julio con radicado N° 20130725-300-1996-03)

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 el Informe general del conflicto armado: "Basta ya! Colombia: Memorias de guerra y dignidad", que entregó el CNMH el 22 de julio del presente año al Presidente de la República y a las Víctimas, donde se sostiene que el conflicto armado interno ha dejado, en el periodo que va desde 1958 a 2012, 220.000 personas muertas, 25.000 desaparecidas y 5.7 millones de desplazados.

Este informe ha venido **socializándose** a los diferentes actores interesados en el tema, abriéndose el debate sobre el conflicto armado y la deuda existente frente a la construcción de una memoria histórica colectiva y legítima, en un contexto coyuntural de construcción de paz en el país, uno de estos eventos se realizó el jueves 22 de agosto en el Auditorio Fundadores con la participación de los investigadores Andrés Suárez y Daniel Pécaut

El informe general trasciende las cifras y la conceptualización de la violencia para permitirse, desde la opinión pública, medios de comunicación, la discusión de sus datos, de los **testimonios de las víctimas** y de las reflexiones en torno al horror de una guerra de 54 años, ocurrida entre 1958 y 2012 (temporalidad estudiada por la investigación).

Desde su presentación, el 24 de julio de 2013, diferentes Medios de Comunicación han entendido la publicación del informe general como un acontecimiento en sí mismo, por su rigurosidad ante el dolor colombiano como consecuencia de la guerra. Como precedente de características similares está el texto que se ocupa de la década del 50 "La Violencia en Colombia"

Igualmente el pasado 15 de junio la comunidad de El Placer, del municipio del Valle del Guamuez en el Bajo Putumayo, recibió de manos del Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) el informe que reconstruye, a partir de la memoria de la comunidad y de las víctimas, en especial de las mujeres, la historia de la masacre perpetuada por los paramilitares en noviembre de 1999 en esta población y su posterior dominio y control absoluto del pueblo durante cinco años

La realización de este informe fue el resultado del arduo esfuerzo de investigadores del CNMH y miembros de la comunidad de El Placer, quienes durante casi dos años trabajaron de la mano recopilando historias, recuerdos, retazos de memorias, anécdotas, etc., en un ejercicio de reparación simbólica y colectiva que hoy se ve materializado en esta publicación. Esta investigación fue financiada por la Embajada de Suecia a través de ONU-Mujeres.

De otro lado, el CNMH suscribió un convenio con Colciencias con el propósito de unir esfuerzos económicos, técnicos y administrativos y promover la actividad investigativa alrededor de generar

conocimiento sobre el conflicto armado colombiano que refuerce y apoye la memoria de las víctimas, como una contribución a la reparación simbólica y colectiva y al esclarecimiento de lo que ha sucedido en el país. Es así como el pasado 31 de julio se abrió la convocatoria nacional para la conformación de un Banco de Proyectos elegibles de investigación en perspectiva de memoria histórica con enfoque diferencial, dirigido a los grupos de investigación de universidades, centros de investigación, asociaciones científicas y otras personas jurídicas que integren el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Igualmente dentro de este contexto es importante mencionar que el CNMH en cabeza de la Dirección de Archivos de Derechos Humanos está trabajando una política pública que tiene por objeto facilitar la toma de decisiones sobre el manejo de esta clase de archivos y la orientación de los procedimientos para la difusión, la protección de la documentación y el acopio de los mismos.

La Dirección de Archivos ha venido realizando conversatorios con la asistencia de representantes de la Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación, el Grupo de Derechos Humanos de la Unidad de Víctimas y la Agencia Nacional para la Reintegración, entre otros. Este esfuerzo se realiza con el apoyo técnico y financiero del proyecto **“Fortalecimiento a iniciativas de memoria histórica y a la preservación de archivos de DDHH y DIH”** que se desarrolla entre CNMH y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Después de realizados estos espacios de socialización de la política pública, vendrá el turno para las organizaciones de víctimas y entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas –SNARIV–, en el mes de octubre. A través de mesas de trabajo, se espera abrir un debate para recopilar opiniones que alimenten el documento de dicha política.

### **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 otro lado, es importante seguir vigilantes del sistema PQRSD, dado que en ocasiones se dejan de responder solicitudes o se hacen 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**

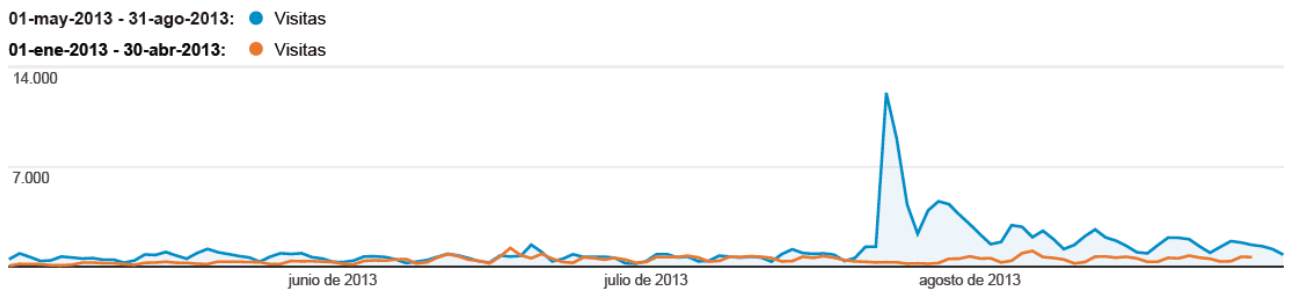


## 4.1 AVANCES

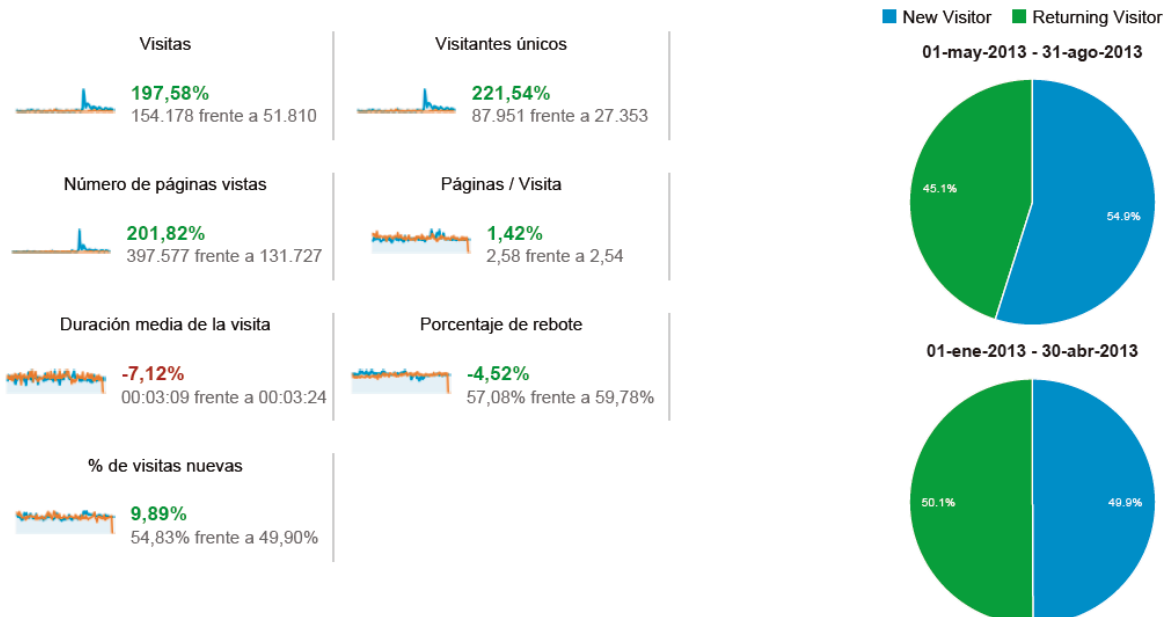
El Centro Nacional de Memoria Histórica posee un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC), en el que se incluyen los siguientes aspectos: Arquitectura de los dominios del modelo de referencia (aplicaciones, datos, infraestructura tecnológica, servicios, seguridad 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 ha empezado a ejecutarse 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 CMH.

Igualmente el CNMH posee un proyecto de “Plan Estratégico de Comunicaciones y Pedagogía” el cual incluye estrategias como: pedagogía para la no-repetición, proyectos de apropiación social, comunicación estratégica, gestión y relacionamiento estratégico, comunicación interna entre otros, el cual está en proceso de aprobación y que a su vez es complementario del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (PETIC).



### 87.951 usuarios han visitado este sitio.



En el gráfico anterior se comprueba el incremento de visitas al sitio web en el último cuatrimestre, correspondiente a los meses de mayo a agosto del presente año. El total de visitas de este periodo cuenta con 154.178 frente a 51.810 del periodo pasado. Por otro lado se produce un incremento considerable en el porcentaje de visitantes nuevos, la cual incrementó un 9.89%.

El pico más alto en la gráfica corresponde a finales de julio que concuerda con el lanzamiento del informe general y el cubrimiento de medios que se dieron en la época.



Página	Número de páginas vistas	Número de páginas vistas únicas	Promedio de tiempo en la página	Entradas	Porcentaje de rebote	Porcentaje de salidas	Valor de página
	<b>397.577</b> % del total: 100,00% (397.577)	<b>306.281</b> % del total: 100,00% (306.281)	<b>00:02:00</b> Promedio del sitio: 00:02:00 (0,00%)	<b>154.147</b> % del total: 100,00% (154.147)	<b>57,09%</b> Promedio del sitio: 57,09% (0,00%)	<b>38,77%</b> Promedio del sitio: 38,77% (0,00%)	<b>0,00 US\$</b> % del total: 0,00% (0,00 US\$)
1. /	<b>78.110</b>	57.682	00:01:57	52.873	41,14%	37,07%	0,00 US\$
2. /micrositios/informeGeneral/descargas.html	<b>75.451</b>	51.928	00:02:42	29.147	71,01%	54,95%	0,00 US\$
3. /micrositios/informeGeneral/capitulo1.html	<b>17.922</b>	10.660	00:00:49	1.398	44,78%	13,47%	0,00 US\$
4. /micrositios/informeGeneral/index.html	<b>14.981</b>	10.421	00:01:31	4.787	41,45%	26,21%	0,00 US\$
5. /micrositios/informeGeneral/	<b>14.207</b>	11.561	00:01:43	10.572	32,81%	32,67%	0,00 US\$
6. /index.php/noticias/noticias-cmh/1347-convocatoria-publica-para-artistas-en-el-dia-internacional-de-los-museos	<b>9.120</b>	8.128	00:04:25	5.906	86,03%	73,54%	0,00 US\$
7. /micrositios/informeGeneral/capitulo2.html	<b>7.417</b>	5.375	00:00:50	438	39,50%	11,62%	0,00 US\$
8. /micrositios/informeGeneral/equipo.html	<b>6.573</b>	5.682	00:02:53	1.048	53,34%	34,98%	0,00 US\$
9. /micrositios/informeGeneral/voxpopuli.html	<b>4.692</b>	3.897	00:03:02	906	50,44%	33,82%	0,00 US\$
10. /micrositios/informeGeneral/capitulo4.html	<b>4.611</b>	3.450	00:00:47	244	40,57%	10,71%	0,00 US\$

En el listado anterior se muestran los reportes de las 10 páginas más visitadas entre mayo y agosto del presente año.

Es importante resaltar que la página más visitada en este periodo corresponde a la de descarga del Informe General ¡Basta ya!, con 78.110 visitas. Le siguen las páginas de la descripción del capítulo 1 del informe, el home del micrositio del informe, la convocatoria de artistas jóvenes de museo,

descripción del capítulo 2, listado del equipo investigativo del informe, videos de investigadores del informe y descripción del capítulo 4.

En cuanto a redes sociales, cabe resaltar que a finales del mes de agosto, los perfiles de Facebook y Twitter tuvieron un gran crecimiento, especialmente con los temas relacionados a la conmemoración del asesinato de Jaime Garzón, el primer encuentro de Diálogos de la Memoria realizado el pasado 22 de agosto en el Museo Nacional y el II Encuentro de Iniciativas de Memoria Histórica en Villavicencio, Meta.

## **4.2 DEBILIDADES O SITUACIONES POR MEJORAR**

El proyecto de inversión “Desarrollo del proceso de diseño e implementación de la estrategia tecnológica”, el cual se ha venido ejecutando en sus primeras fases de acuerdo con el cronograma establecido en el mismo, presenta al cierre del mes de julio del presente año un nivel de ejecución bajo, con un 23% en compromisos y 2,5% en obligaciones, no obstante el Plan de Compras refleja la estimación de más de 10 acciones previstas entre los meses de agosto y septiembre que se encuentran en fases de diseño y algunas en etapa precontractual, frente a las cuales se deben hacer énfasis en el cumplimiento de los tiempos y objetivos planteados para lograr llevarlos a buen término.

De otro lado se debe trabajar en el acto administrativo a través del cual se adopte el Manual y Política de Operaciones de la Entidad (Política de Comunicaciones, de Talento Humano, Administración de Riesgos, Información y Documentación)

## **5. SUBSISTEMA 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 verificación periódica a la ejecución presupuestal y produce el informe trimestral de Austeridad en el Gasto con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos en concordancia con el Plan de Compras establecido por la entidad.

De la evaluación independiente es importante mencionar que el 5 de Agosto se realizó Comité de Coordinación de Control Interno, en el cual se establecieron compromisos de la Alta Dirección con la

implementación del MECI y se puso para firma el Acta de Compromiso de la implementación de dicho sistema, al igual que se dio a conocer el Plan de Auditoría de la Oficina de Control Interno

Es así como la OCI durante el segundo y tercer trimestre del año realizó evaluación al Proceso de Austeridad en el Gasto; al Proceso PQRSD, al Proceso Presupuestal y se inició Auditoría al Proceso Contractual y de Comisiones y Viáticos.

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.

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).

## **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 solo apenas se está iniciando el levantamiento de los procesos y su consiguiente caracterización de procesos estratégicos, Misionales y de Apoyo.

En cuanto al elemento de Evaluación Independiente y dado que la Auditoría Interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas de control, así como el desvío 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.

## **6. RECOMENDACIONES**

- 1.) Sensibilizar a todos los servidores públicos, incluyendo especialmente la capacitación al Equipo MECI, en la estructura, funcionalidad y beneficios de aplicar el Modelo en las entidades, actividad que debe ser previa y permanente al proceso de implementación y fortalecimiento.
- 2.) Promover el conocimiento de la nueva versión del MECI, el cual el DAFP ha puesto a disposición de las entidades con el propósito de servir siguiendo como herramienta gerencial

para el control de la gestión pública y que se fundamenta en la cultura del control y la responsabilidad y compromiso de la Alta Dirección para su implementación y fortalecimiento.

- 3.) La OCI recomienda a la Alta Dirección que se aproveche esta actualización para emprender la implementación del MECI al interior de la entidad, teniendo en cuenta las fases de conocimiento; de diagnóstico, planeación de la actualización; de ejecución y seguimiento y se tenga en cuenta lo siguiente:

Que el nuevo documento de implementación del MECI ya no cuenta con tres Subsistemas de Control, sino con dos Módulos de Control que responden a una estructura de modelo: Control de Planeación y Gestión y Control de Evaluación y Seguimiento, a partir de esta modificación la Información y Comunicación se convierten en componentes transversales al Modelo, teniendo en cuenta que hacen parte de todas las actividades de control. En este orden de ideas, los 29 elementos que hacían parte de la versión anterior del Modelo se redefinen en 13 elementos que se desarrollan desde seis Componentes: Talento Humano; Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo de los procesos; Autoevaluación Institucional, Auditoría Interna y Planes de mejoramiento.

- 4.) Capacitar y definir 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 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.
- 5.) 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.

**DORIS YOLANDA RAMOS**

Asesora de Control Interno