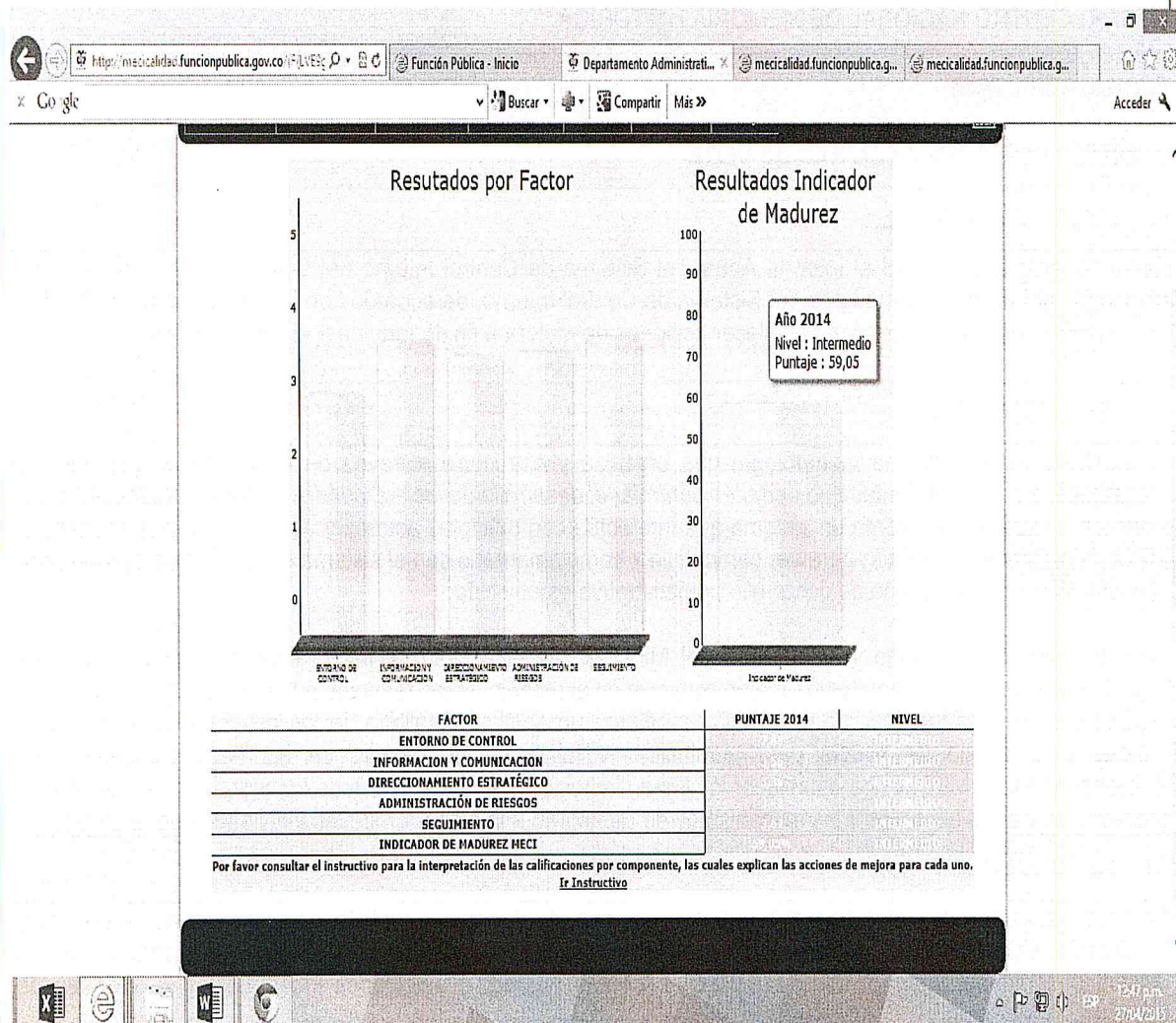
 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 13


EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO : INFORME EJECUTIVO ANUAL VIGENCIA 2014 E INDICADOR DE MADUREZ MECI
LUGAR: CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTORICA
FECHA: ABRIL 2015
AUDITOR: DORIS YOLANDA RAMOS VEGA
I OBJETIVO GENERAL.
Dar a conocer a la entidad el Informe Anual del Sistema de Control Interno del CNMH vigencia 2014, y los resultados del análisis de madurez del Sistema de Control Interno, de acuerdo con la metodología establecida por el DAFP, los cuales permiten establecer acciones de mejora a fin de fortalecer el control interno.
II JUSTIFICACIÓN.
<p>El MECI contiene toda una metodología que organiza y estructura a través de un marco conceptual, los procedimientos y herramientas que <i>permiten controlar el desarrollo de las actividades de las entidades públicas</i>, viendo el control interno como un sistema que interactúa con múltiples actores y genera valor a la entidad. El MECI es un modelo diseñado para ser compatible y complementario con el sistema de gestión de calidad para el sector público y el sistema de desarrollo administrativo establecido.</p> <p>La implementación correcta y actualizada del MECI facilita el acceso de información al ciudadano y a los organismos de control y permite una mejor vigilancia en el manejo de los recursos públicos. De igual manera, el MECI promueve las medidas de prevención mediante un análisis detallado de los riesgos que afectan a la entidad y el diseño de planes para administrar y minimizar el impacto de los riesgos identificados. Adicionalmente, el MECI exige establecer los lineamientos para el desempeño de los procesos, definiendo los procedimientos, los controles y los mecanismos de monitoreo a la ejecución de las actividades de la entidad.</p>
III METODOLOGÍA.
Se presenta información remitida al DAFP en el marco del Informe Anual de Control Interno: Fortalezas y Debilidades vigencia 2014, tomando como base la Circular 100-01-2015 del 19 de enero ; el Instructivo para el diligenciamiento del informe ejecutivo anual de control interno; evaluaciones independientes; informes de gestión
IV DESARROLLO



A continuación me permito presentar los resultados que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) dispuso en el aplicativo MECI con motivo de la presentación del informe ejecutivo de Control Interno vigencia 2014:



Lo anterior nos muestra que la entidad posee un indicador de madurez del MECI en un Nivel Intermedio (35 al 65%) con una calificación de 59.05% aproximándose casi al SATISFACTORIO, el cual permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI, orientando a la entidad hacia aquellos aspectos que requieren mayor atención o acciones para su mejora.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	3 de 13

Para ayudar en su interpretación es importante dar a conocer los factores y niveles de madurez utilizados por el DAFP, que permitieron identificar el desarrollo y madurez de los componentes del MECI en la entidad.

1) Los factores evaluados con un puntaje de 1 a 5

Entorno de Control (EC): Analiza los aspectos básicos que facilitarán la implantación del modelo de control, como son: el compromiso de la Alta Dirección, los lineamientos éticos, las políticas para Desarrollo del Talento Humano y aquellos lineamientos básicos para el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión y objetivos institucionales).

Información y Comunicación (IC): Analiza los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, entre ellos la identificación básica de usuarios (internos y externos), fuentes de información, los mecanismos y sistemas de información que permiten su gestión. Así mismo se verifican los lineamientos relacionados con la Política de Transparencia y Rendición de cuentas.

Direccionamiento Estratégico (DE): Analiza el modelo de operación por procesos en toda su complejidad (análisis de necesidades de usuarios, procedimientos, indicadores, acciones correctivas y preventivas), como base fundamental para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad.

Administración del Riesgo (AR): Analiza cada uno de los elementos que desarrollan y facilitan la gestión del riesgo en todos los niveles de la entidad.

Seguimiento (SG): Analiza los procesos de evaluación y seguimiento implementados por la entidad. Incluye el seguimiento realizado por parte de los líderes de los procesos, la evaluación independiente realizada por parte de la Oficina de Control Interno y los procesos auditores llevados a cabo por parte de los organismos de control. Se evalúa la implementación y efectividad de los planes de mejoramiento (institucional, por procesos e individual).

2.) El nivel de madurez que va de 0 a 100% así:

INICIAL: (0 10%): La Entidad conoce de forma incipiente la estructura de Modelo de Control Interno. Conoce sus funciones, en concordancia ha establecido su misión y visión, reconociendo a su vez los objetivos con los cuales contribuye a los fines esenciales del Estado. Dado el nivel de avance en la implementación del modelo, se requiere avanzar con urgencia en definir roles, responsabilidades, recursos y otros aspectos esenciales por parte de la Alta Dirección para poder avanzar con su implementación y fortalecimiento.

BÁSICO: (11 35%) La Entidad aplica el modelo de control interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de





herramientas de control y seguimiento, pero aún no cuenta con datos relevantes para su análisis. Ha formulado su Política de Gestión de Riesgos de forma básica.

INTERMEDIO: (35 65%) La Entidad aplica el modelo de control interno de forma más estructurada. Cuenta con sistemas de información y canales de comunicación en operación, ajusta sus procesos con base en la información recolectada de forma interna. Posee una Política de Gestión de Riesgos más robusta. Ha iniciado con la implementación de la metodología para la identificación de los riesgos por procesos.


SATISFACTORIO: (66 90) La Entidad cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de control interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

AVANZADO: (91.100) La Entidad gestiona el modelo de control interno de forma continua y sistemática. Se implementan y se verifica la efectividad de las acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa. Se mide la eficacia y la eficiencia de los planes de mejoramiento a todo nivel. La Política de Riesgos es actualizada de acuerdo a los cambios del entorno e institucionales. Los servidores han apropiado los mapas de riesgos de sus procesos, facilitando el monitoreo, seguimiento y verificación de los mismos, con lo cual es posible afirmar de manera razonable que se cuenta con una gestión del riesgo eficiente y efectiva en todos los niveles.

Es de resaltar que en relación al año pasado la entidad obtuvo un indicador en un nivel INTERMEDIO pero con una calificación de 41.2 %, en tanto que para la vigencia 2014 se mantuvo en el mismo nivel, pero con un nivel de MADUREZ de casi el 60% estableciendo así que factores como el Entorno de Control y Administración de Riesgos pasaron del Nivel Básico al Intermedio.

FORTALEZAS

1. Compromiso de la Alta Dirección frente al fortalecimiento de la misión, visión, objetivos estratégicos, a la planeación estratégica y a la ejecución de planes, programas y proyectos. Sus objetivos estratégicos son: La comprensión social del Conflicto armado. 2. Esfera pública de la memoria. 3. Condiciones para la construcción de la paz. 4. Legado testimonial y documental Museo, Nación y Archivo y 5. Efectividad organizacional. Igualmente el ejercicio se realizó para cada una de las Direcciones y oficinas asesoras. En este sentido el CNMH cuenta con Plan Estratégico y Planes Operativos
2. El CNMH 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.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	5 de 13

3. Creación del Comité Estratégico mediante Resolución 170 de 2014 de septiembre de 2014, "se crea el Comité Estratégico en el CNMH, órgano colegiado Asesor de carácter permanente, conformado por funcionarios del nivel Directivo, Asesor y Profesional, cuyas funciones estipuladas en su Artículo 5 están alineadas con la formulación, recomendación y seguimiento al diseño de políticas, estrategias y directrices enmarcadas en el cumplimiento de las actividades misionales, y de apoyo del CNMH.
4. La Entidad cuenta con Equipo MECI
5. La Entidad ha suscrito los Acuerdos de Gestión a los cuales se le hace seguimiento
6. El componente de Desarrollo de Talento Humano, cuenta según Manual técnico del MECI con los siguientes productos mínimos:
 - Resolución 211 del 31 de octubre de 2014, por el cual se establece el sistema de capacitación, bienestar, estímulos e incentivos de la entidad.
 - Resolución 260 de 27 de diciembre de 2013, por la cual se actualiza el Manual de Funciones y de competencias laborales del CMH.
 - Resolución 251 del 18 de diciembre de 2013, por el cual se adopta el reglamento de Higiene y Seguridad industrial para la entidad.
 - Resolución 252 del 18 de diciembre de 2013, por el cual se adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad.
 - Documento Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo
 - Plan Institucional de capacitación


No obstante existe la necesidad de revisar estos productos y evaluar la armonización con los nuevos lineamientos expuestos por el DAFP, por ejemplo en materia de: la guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias laborales, conforme al nuevo marco normativo Decreto 1785 del 18 de septiembre de 2014, "mediante el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional"
7. Sobresale el elemento Modelo de operación por procesos, pues a la fecha el CNMH cuenta con la estandarización de sus 22 procesos y 110 procedimientos y la interrelación y articulación entre procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación. Es de destacar que para este ejercicio se involucraron a los servidores públicos del CNMH, conocedores de las actividades. Así mismo la entidad cuenta con tres manuales, 16 guías, 5 instructivos y 209 formatos. El grupo de planeación realizó el cargue de los documentos del Sistema de Gestión de Calidad en el aplicativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión. Está en construcción el proceso: "Gestión a las respuestas a requerimientos administrativos y judiciales orientados a la reparación integral y colectiva de las víctimas".
8. La Entidad cuenta con una estructura organizacional mediante Decreto 4803 de 2011 que ha permitido el flujo de decisiones y comunicación entre ciudadanos y servidores públicos, no obstante debe ser objeto de reestructuración por cuanto se identifican niveles de responsabilidad que aún están por fuera,



como por ejemplo temas relacionados con pedagogía; acción en el territorio; inclusión de enfoques diferenciales: enfoque étnico, perspectiva de género; enfoque de discapacidad; área de comunicaciones; de control interno, de gestión humana, servicio al ciudadano.

9. La Entidad cuenta con los indicadores de gestión, que permiten evaluar la gestión de la entidad y observar la situación y tendencias de cambio, controlando el comportamiento de factores críticos en la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos de la entidad; éstos han sido trabajados en el marco de levantamiento de los procesos. Se identificaron 43 indicadores de Eficacia, 6 indicadores de eficiencia y 20 indicadores de efectividad, para un total de 69. De igual forma se ha identificado claramente que se debe fortalecer el diseño de los indicadores de resultado y de impacto.
10. La Entidad cuenta con Las Políticas de Operación. En el diseño del documento de caracterización de los 22 procesos del CNMH, se contemplaron las políticas de operación, no obstante la relacionada con la Administración del Riesgo no cuenta con el Acto Administrativo a través del cual se definen y adopten las Políticas de Administración del Riesgo.
11. El CNMH durante la vigencia 2014 y en el marco del levantamiento de los 22 procesos identificó los riesgos, causas (factores internos y externos), consecuencias y efectos, los cuales fueron clasificados, estableciendo la probabilidad de ocurrencia y el impacto, teniendo en cuenta las tablas de calificación de probabilidad de impacto del riesgo definida en la guía para la Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública.
12. La OCI a través del Comité de Control Interno apoya la autoevaluación de las acciones del CNMH, Así mismo la Oficina de Planeación ha adelantado autoevaluaciones de las actividades desarrolladas en cada una de las dependencias a través de reuniones internas, planes de acción, generación de reportes de avance, matrices de control.
13. La OCI durante la vigencia 2014 generó aproximadamente unos 35 correos que permitían informar a la Entidad sobre información de alta importancia a tener en cuenta durante su gestión: Información relacionada con la Contraloría General de la Republica; Contratación, Acuerdos de Gestión, FURAG, Circular externa N° 100-006-2004; 100-01-2014; Resolución Orgánica 7350 de 2013 SIRECI; Asesoría en SIGEP; PQRSD; Planes de mejoramiento; Matriz de Peligros Resolución 1016/1989; Boletín deudores morosos; Informe Acta de Gestión de la Ley 951 de 2005; Implementación MECI-Decreto 943 de 2014; Circular Externa N° 007 de 2014 Rediseño Institucional de Entidades Públicas; Código de Ética; Circular 100-010-2014 acceso a programas de Inducción y Reinducción; Ejecución Presupuestal y cumplimiento de metas; Directiva 06 de 2014 ; rendición de cuentas
14. En el ámbito de seguimientos y evaluaciones la OCI realizó todos los seguimientos de Ley; efectuó evaluaciones y auditorias y cumplió en un 95% su Plan Operativo.



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	7 de 13


15. La Entidad cuenta con Plan de comunicaciones y ha identificado sus fuentes de información interna y externa
16. Cuenta con canales de comunicación externa como sitios WEB, redes sociales, radio y TV; a través de las PQRSD responde las solicitudes de víctimas, academia, centros de pensamiento, entidades gubernamentales nacionales e internacionales.
17. La Entidad cuenta con un procedimiento de Rendición de Cuentas, registrado en el Manual Integrado de Gestión que fue aprobado formalmente mediante Resolución 119 del 24 de julio de 2014. Adicionalmente, acogiendo la sugerencia de la oficina de Control Interno, se elaboró un documento metodológico complementario a este procedimiento de Rendición de Cuentas. En este documento se presenta la metodología a implementar para la rendición de cuentas de la vigencia 2014, atendiendo a los parámetros establecidos en el *Manual Único de Rendición de Cuentas* del Comité de Apoyo Técnico en la Política de Rendición de Cuentas, la cual contiene la estructura del Informe (contenidos mínimos e identificación de Grupos o Direcciones responsables de suministrar la información requerida).
18. La Entidad cuenta con un Plan Anticorrupción el cual es publicado en la página WEB en las fechas establecidas y al cual se le hace seguimiento por parte de la OCI.
19. El CNMH en cabeza del Grupo de comunicaciones del CNMH ha focalizado su esfuerzo en **cuatro áreas estratégicas**, a saber, **1) Posicionamiento de la memoria histórica** ante la opinión pública; **2) Identidad institucional**; **3) Imagen audio visual** de la institución; y **4) Comprensión social del conflicto armado**. En este sentido ha participado y liderado campañas como: "Yo Aporto a la Verdad"; Conmemoración del día de la memoria y solidaridad con las víctimas; Conmemoración de la semana contra la desaparición forzada Donde están los desaparecidos? Ausencias que interpelan; Conmemora Radio; Semana por la Memoria.
20. En el año 2014, se registraron un total de 1.573 noticias en prensa, radio, televisión e internet con mención del Centro de Memoria Histórica. El CNMH ha puesto énfasis en el uso de la multimedia para la difusión y apropiación de los contenidos de los informes de investigación. Estas multimedias están disponibles en el sitio web y se espera que cada vez sean más consultadas y reconocidos como una pieza pedagógica y de divulgación por parte de los diferentes públicos.
21. Se cuenta con un inventario de producciones audiovisuales en curso y por producir, el Grupo de comunicaciones lideró en articulación con los investigadores del Informe General, la producción del documental "No hubo tiempo para la tristeza", el cual ha tenido 129.929 reproducciones en YouTube (54.000 en 2013 y 75.929 en 2014) desde su lanzamiento el 20 de noviembre de 2013.
22. Igualmente es muy importante destacar la gestión que en materia de Sistemas de Información y Comunicación el CNMH ha desarrollado:
 - Se desarrolló el módulo de Acuerdos de la Verdad (Fase II), garantizando la continuidad en los servicios de la solución tecnológica integral para la recepción, análisis y sistematización de los testimonios de los desmovilizados.



- Se dotó a nivel nacional de las sedes con infraestructura lógica, servicios de comunicaciones, equipos de cómputo, aplicación misional (Gestor de Procesos SAIA) puesta en producción, servicio de hosting y almacenamiento, centralizados con los esquemas de seguridad requeridos para la transferencia, consulta y análisis de la información.
- Se apoyó el proceso de migración de la información contenida en los expedientes físicos de entrevistas y testimonios a la plataforma gestor de procesos SAIA.
- Se adelantaron los procesos de contratación a través de los Acuerdos Marco de Precios de los componentes de Conectividad (adjudicado a la firma IFX NETWORKS S.A.) y Centro de Datos/Nube Privada (adjudicado a la firma UT COLOMBIA COMPRA EFICIENTE) y mediante Subasta Inversa la adquisición de los equipos de cómputo a ser distribuidos hacia las 15 Regionales de la DAV, en un primer lote, de acuerdo con el presupuesto disponible.
- Se diseñó e implementó, con puesta en producción, la INTRANET del CNMH, buscando que se constituya como el medio permanente y sistemático que contribuya a la gestión y competitividad de los servidores, y la cual permite acceder al portafolio de servicios y sistemas de información con que cuenta el Centro.
- Se garantizó el servicio de Correo Electrónico Corporativo de la Entidad, llegando al final de la vigencia a un número de 444 cuentas en servicio. Con la suite Google Apps Business con que se presta este servicio.
- Se atendió la necesidad del Observatorio de Memoria Histórica y Conflicto Armado – OCAME- de contar con el software de Análisis Estadístico que les permite realizar estudio de datos y procedimientos estadísticos desde distintos enfoques de análisis, para caracterizar los diferentes hechos victimizantes.
- Se contrataron los servicios de Mesa de Ayuda Especializada para la atención de las necesidades y requerimientos técnicos que sobre la red de comunicaciones, sistemas operativos (Windows y Linux) y Bases de Datos (SQL Server y PostgreSQL). Esta solución incluyó la adquisición, parametrización y puesta en producción de la herramienta de Gestión de HelpDesk HEAT, con su respectivo licenciamiento y acompañamiento.
- Se fortaleció el Área de Tecnología con la vinculación de cuatro (4) Profesionales que apoyaron las líneas de asesoría, acompañamiento al proyecto de la DAV, especificación técnica y elaboración de sondeos de mercado y soporte de nivel 1 a la plataforma computacional del CNMH en sus sedes en Bogotá.
- Se alcanzaron logros muy importantes en la implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea (GEL), en la que se subió el Índice GEL en aproximadamente 20 puntos con respecto a la calificación de 2013, llegando a una calificación de 54.51.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

1. La Entidad en su estructura organizacional establecida mediante el Decreto 4803 de 2011, 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. La Oficina de Control Interno no está dentro de la estructura organizacional acorde a las exigencias de la Ley 87 de 1993 según artículos 9° y 10° y tampoco está conformada por un grupo multidisciplinario.


 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	9 de 13

2. En el 2014 se diseñó el Plan Institucional de Capacitación del CNMH, el cual incluyó programas de inducción, con temas como: Plataforma estratégica: Misión, Visión Objetivos estratégicos; Calidad, Control Interno, Nomina, Prestaciones sociales, Contratación. En los temas de reinducción algunos funcionarios participaron en los temas relacionados acerca de la reforma en las organizaciones del estado, no obstante la OCI evidencia que este elemento debe ser fortalecido durante la vigencia 2015, la asistencia a estos programas debe ser obligatoria e incluir más temas transversales y misionales.
3. Se debe fortalecer el Plan de Bienestar Social con actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales artísticas, promoción y prevención de la salud, fortalecimiento institucional a través de actividades de integración de los funcionarios y contratistas, generando sentido de pertenencia en el CNMH y una mejor calidad de vida laboral; es importante que a comienzos del año se diseñe el Plan de Bienestar y su respectivo cronograma.
4. Por lo expuesto en el numeral 2 y 3 es importante que se diseñe cronograma de Actividades del Plan de Capacitación que incluya los programas de inducción y reinducción y se consoliden los proyectos de aprendizaje en equipo, al igual que se realice la evaluación del impacto para cada capacitación
5. Los principios y valores éticos deben estar en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales trabajados durante el 2014; dado que el control interno se sustenta en los valores éticos, la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos e iniciar el proceso para el levantamiento del código de ética y del Buen Gobierno.
6. No se ha evidenciado la medición del Clima Organizacional.
7. Existe deficiencia de recursos humanos en las áreas administrativas y en ese sentido 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 (Enlaces, Gestores o Facilitadores) que soporten el desarrollo de los procesos de Talento Humano, Plataforma Tecnológica, Comunicaciones, Servicio al Ciudadano, Sistema PQRSD, 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.
8. Se requiere fortalecer el proceso relacionado con el sistema PQRSD, toda vez que se evidencia que algunas de las peticiones se contestan superando los términos legales 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, igualmente la ausencia de un sistema automático de correspondencia que impacta la recepción y registro de las PQRSD, la distribución y por consiguiente el seguimiento.





9. La Política de Administración del Riesgo debe ser formulada con la participación de la Alta Dirección. La valoración, evaluación de riesgos. política de riesgos, indicadores deberán ser fortalecidos en el CNMH.
10. La información publicada en la página WEB debe incluir la totalidad de los elementos enmarcados en la Ley 1474 de 2011 y Ley 1712 de 2014 "por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la información pública nacional", por ejemplo incluir el directorio de todos los funcionarios y contratistas con sus cargos, correos, teléfonos, escalas salariales y tener el enlace con la herramienta SIGEP. Igualmente toda la normatividad; el esquema de publicación; registros de activos de información; información exceptuada por daño de derechos a personas naturales o jurídicas; información exceptuada por daño a intereses públicos; índice de información clasificada y reservada entre otros.
11. Es importante que se fortalezca la Oficina de Servicio al ciudadano.
12. Los procesos de rendición de cuentas deben ser fortalecidos destacando los tres elementos básicos en información de calidad y en lenguaje claro sobre los procesos y resultados de la gestión pública del CNMH; Dialogo e incentivos. Una vez seleccionadas las acciones, es necesario que se puedan plasmar de manera visible en un cronograma que ayudará a ser seguimiento y control
13. Los componentes de autoevaluación de control y gestión aún deben ser fortalecidos como instrumento de seguimiento , dado que apenas se están implementado los sistemas de control y de gestión y en este sentido se requiere verificar la existencia de cada elemento de control así como evaluar la efectividad en los procesos, áreas y responsables
14. Se requiere fortalecer la Política de Participación ciudadana.
15. 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 o cuatro profesionales especializados de planta con competencia, habilidades y experiencia en los temas de Control Interno. El CNM cuenta con 14 sedes regionales, 71 funcionarios de planta y aproximadamente 430 contratistas y aproximadamente cuenta con 22 procesos y 113 procedimientos los cuales requieren de seguimiento y monitoreo. En este sentido es muy importante la vinculación de dos profesionales especializados que fortalezcan el alcance del Plan de Auditorias y más aún por la responsabilidad que se tiene de efectuar las Auditorias Internas de Calidad.
16. El componente de Planes de Mejoramiento a través del cual se establecen recomendaciones y análisis generados en el desarrollo de Auditorias, seguimientos de gestión, y observaciones y hallazgos de los entes de control externo, cuenta con un procedimiento, no obstante este elemento deberá ser fortalecido

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	11 de 13

en el sentido de que se le debe dar un estricto cumplimiento a las fechas establecidas para la ejecución de las actividades propuestas.

17. El CNMH suscribió un plan de mejoramiento con el AGN el cual comprende varios aspectos, unos que ya se han cumplido y otros que están en desarrollo. merece especial mención lo que tiene que ver con el "Programa de Gestión Documental- (PGD)", instrumento archivístico que formula y documenta a corto, mediano y largo plazo, el desarrollo sistemático de los procesos archivísticos, encaminados a la planificación, procesamiento, manejo y organización de la documentación en la entidad. Lo que conlleva a que el CNMH elabore el Plan Institucional de Archivos conocido como "PINAR", el cual es un instrumento que permitirá planear, hacer seguimiento y articular con los planes estratégicos, la función archivística de acuerdo con las necesidades, debilidades, riesgos y oportunidades; de hecho el "PGD" hace parte del PINAR. En el Plan de mejoramiento del AGN este aspecto quedó mencionado como "Organización Documental".
18. El área de gestión documental está a cargo una sola funcionaria en la Dirección Administrativa y Financiera, lo que también representa una debilidad y una oportunidad de mejoramiento para que la entidad pueda robustecer esta área con más personal y poder cumplir así con todas las exigencias del Gobierno Nacional en materia archivística.

V RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.

*Es de resaltar que el CNMH en cuanto a la implementación del MECI- Sistema de Control Interno para la vigencia 2014 obtuvo un indicador en un nivel INTERMEDIO con calificación del 59.01% casi del 60% o Nivel SATISFACTORIO, el cual superó al de la vigencia 2013 el cual fue de 41.2%; estableciendo así, que factores como el Entorno de Control y Administración de Riesgos pasaron del **Nivel Básico al Intermedio**.*

La Oficina de Control Interno desde su rol de evaluador independiente, pero asesor a su vez, se permite realizar las siguientes recomendaciones, no obstante la Entidad en cada caso evaluará las recomendaciones realizadas, tomando las decisiones que considere al respecto y asumiendo desde luego las responsabilidades que estas decisiones conllevan una vez que ha sido advertida sobre un determinado asunto. La labor de Control Interno ejerciendo estos roles sirve de apoyo y de prevención lo que siempre podrá ser considerado o no para su aplicación por la Entidad.

De los elementos importantes a fortalecer:

- 1.). Realizar Código de Ética y Buen Gobierno, los cuales deberán estar en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados; y que deberán ser promovidos, difundidos y monitoreados en cumplimiento de los mismos, para lo cual y de acuerdo a las capacitaciones e





inducciones que se han recibido del Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP es pertinente que se inicie realizando una **medición del clima organizacional al interior de la entidad**.

2.) Se fortalezca los planes de inducción y reinducción, enmarcados en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se especifiquen los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o reinducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/ o normativos. Y publicarse en la página WEB del CNMH

3.) Continuar con el fortalecimiento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos

4.) La Oficina de Control Interno reitera la importancia que tiene el componente de Talento Humano tan estratégico, que deberá ser fortalecido urgentemente en el CNMH, y ser tenido en cuenta en un proceso de reestructuración.

5.) Establecer los procedimientos, indicadores o estrategias que permitan evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios o productos ofrecidos por el CNMH.

6.) La estructura del Centro de Memoria Histórica del CNMH debe ser objeto de revisión, dado que existen niveles de responsabilidad que aún están por fuera, como por ejemplo temas relacionados con Pedagogía; Acción en el Territorio; Inclusión de Enfoques Diferenciales: enfoque étnico, perspectiva de género; enfoque de discapacidad; Control Interno, Gestión Humana Servicio al Ciudadano.


7.) Fortalecer el proceso Auditor En este sentido la OCI reitera a la Alta Dirección la necesidad urgente de fortalecer la actividad de la Auditoria Interna, a través del refuerzo en el equipo de trabajo y de esta manera tener un mejor alcance de los procesos de Evaluación y Seguimiento, que incluya todas las actividades establecidas en las normas y el cumplimiento de los proyectos relevantes en la gestión institucional tal como lo indica la Guía de Auditoria para entidades públicas expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.) Continuar fortaleciendo el seguimiento por parte de las áreas en el tema de los Planes de mejoramiento y su cumplimiento en los tiempos establecidos y conocimiento en los temas de administración de Riesgos.

9) Continuar fortaleciendo los procesos de Rendición de Cuentas

10) Continuar Fortaleciendo los procesos de comunicaciones internas y externas.

11.) Sistematizar la Correspondencia y fortalecimiento del Sistema PQRS

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Auditoria / Evaluación y Seguimiento	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	13 de 13

12.) Fortalecer el recurso humano en el área de Gestión Documental y en este sentido poder contar con un Plan Institucional de Archivos –PINAR, instrumento para la planeación de la función archivística , el cual se articula con los demás planes y proyectos estratégicos de la entidad

13.) La Oficina de Control Interno reitera la importancia de asignar recursos en el presupuesto del CNMH a través de un PROYECTO DE INVERSION que fortalezca al 100% la implementación del Sistema Integrado de Gestión y la gestión de las áreas de apoyo, y disponer de enlaces que manejen exclusivamente estos temas, formando Auditores internos de Calidad Recordemos que el Sistema Integrado de Gestión incluye: Sistema de Control Interno MECI, Sistema de Calidad; Sistema de Desarrollo Administrativo; Gestión Ambiental; Seguridad Industrial y Salud Ocupacional; Responsabilidad Social, Gestión Documental y Seguridad de la Información. Es de aclarar que los Sistemas deben contar con una implementación, tener una Madurez en su implementación y deben ser Sostenibles en el tiempo..


DORIS YOLANDA RAMOS VEGA
Asesora de Control Interno

Proyecto Doris Yolanda Ramos.



