



Centro Nacional
de Memoria Histórica

**INFORME PORMENORIZADO DE
CONTROL INTERNO
SEGUNDO CUATRIMESTRE DE 2014**

CÓDIGO: CIT-FT-002

VERSIÓN: 001

PÁGINA:

**INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO: ACTUALIZACION MECI
DECRETO 943 DE 2014**

LUGAR: CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTORICA - CNMH

FECHA: AGOSTO 26 DE 2014

JEFE: DORIS YOLANDA RAMOS VEGA

I OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer los principales cambios de la actualización del MECI.

II OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1 Realizar Diagnostico de implementación de la herramienta MECI en el CNMH.

III JUSTIFICACIÓN

El gobierno nacional, en procura del mejoramiento continuo, consideró necesario actualizar el MECI con el fin de:

1. Modernizar y adecuar la herramienta de control de la administración pública, a las normas y estándares internacionales, teniendo en cuenta en otros aspectos que el modelo como "comité of sponsoring organizations of the treadway commission"(referente internacional) tuvo modificaciones como ii - 2004 y como iii -2006.
2. Adoptar los lineamientos internacionales frente a la revisión y actualización de las normas técnicas.
3. Producto de las evaluaciones realizadas a la política, y teniendo en cuenta las inquietudes y sugerencias de las entidades con respecto a la implementación y fortalecimiento del modelo, el Gobierno Nacional decide actualizar el MECI
4. Conforme a lo establecido en la Ley 87 de 1993, Decreto 1537 de 2001 y demás normas concordantes le corresponde a las Oficinas de Control Interno evaluar y hacer seguimiento a los procesos y procedimientos y en este sentido es importante realizar un diagnóstico de implementación del MECI al interior del CNMH

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

IV RESULTADOS

El Modelo Estándar de Control Interno concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades, garantizando razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del estado. El Presidente de la República como autoridad encargada de fijar las Políticas de Control Interno, según lo dispuesto en la Leyes 87 de 1993 y 489 de 1998, en coordinación con el Consejo Asesor de Gobierno Nacional en materia de control interno decidió actualizar el MECI, modelo que se formuló desde el 2005, el cual continua sustentándose en el Autocontrol, Autogestión, y Autorregulación.

Es importante destacar que el modelo ya no cuenta con los tres subsistemas: Estratégico, de Gestión y de Evaluación a los que se refería la versión anterior. Se convierten en dos Módulos de Control, que sirven como unidad básica para realizar el control a la planeación y la gestión institucional, y a la evaluación y seguimiento. De tal forma que la Información y Comunicación se convierten en ejes transversales al modelo.

El Módulo de Planeación y Gestión busca agrupar los parámetros de control que orientan la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios y metas y políticas, al igual que los aspectos relacionados con el Talento Humano, planes, programas, procesos, indicadores, procedimientos, recursos y administración de riesgos. En este orden de ideas, los 29 elementos de control que hacían parte de la versión anterior del Modelo se convierten en 13 elementos que se desarrollan desde 6 componentes.

El Departamento Administrativo de la Función Pública hace alusión que si bien es cierto los modelos de control en particular éste, se ajustan a los sistemas de control y tienen una relación directa con la gestión de las organizaciones, no puede ser visto como un sistema de gestión.

En la Administración pública colombiana se encuentran , dos herramientas gerenciales que orientan el desarrollo de la gestión pública de las entidades estatales como son: El Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de Calidad, estos al igual que el Sistema de Control Interno se constituyen en herramientas que tienen como propósito contribuir al fortalecimiento continuo de la acción de las diversas entidades que las implementan , las cuales cuentan con elementos comunes o complementarios. Una correcta articulación de estas herramientas fortalece la capacidad administrativa, el desempeño institucional y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de la entidad.

Módulo de Control y Planeación

Este módulo se estructura en tres componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración de Riesgos.

El componente de Talento Humano tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano. Dentro de este componente están los Acuerdos,



compromisos y protocolos éticos, elementos que buscan establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la entidad, al igual que el desarrollo del Talento Humano

Es importante desatacar que el Talento Humano bajo la actualización del Modelo MECI pasó de ser un elemento a un COMPONENTE, muy importante y se puede decir muy ESTRATEGICO dentro de la Entidad. Para el caso específico del CNMH y según lo verificado por Control interno se evidencio que Los Acuerdos y Protocolos éticos son un elemento que aún están en proceso de construcción para lo cual se requiere hacer un Plan de Acción que involucren la participación por supuesto **del área de gestión humana** y del compromiso y creatividad de los servidores públicos, de tal manera que todos, desde servidores públicos, contratistas, asesores, directores en el CMH se sientan identificados con los lineamientos de carácter ético.

Dentro de ese plan de acción y una vez esté el documento con los principios y valores de la entidad, es importante que el área de Talento Humano, en los ejercicios de inducción y reinducción socialice a toda la entidad dicho documento con el fin de interiorizar a los servidores de los principios y valores de la entidad para que sean aplicables de manera correcta.

El componente de Desarrollo de Talento Humano, cuenta con un porcentaje de avance aproximado del 75%, dado que cuenta con productos mínimos como el manual de funciones, el plan institucional de capacitación, los programas de inducción, programa de bienestar. No obstante existe la necesidad de revisar estos productos y evaluar por ejemplo la comprensión de los procesos de inducción y reinducción; el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos a través de las políticas y prácticas de gestión humana. Igualmente fortalecer el Plan de Capacitación y Bienestar

El componente de Talento Humano es tan estratégico que deberá ser fortalecido en el CNMH, y ser tenido en cuenta en un proceso de reestructuración, dado que solo cuenta con una persona en el cargo para desarrollar todas las funciones de la que correspondiera ser una Oficina de Talento Humano.

Componente de Direccionamiento Estratégico

Dicho componente define la ruta organizacional que debe seguir la entidad para lograr sus objetivos institucionales, requiere de revisiones periódicas para ajustarlas a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la entidad; establece su composición a través de cinco elementos: Planes, programas y proyectos; Modelo de Operación por procesos; Estructura Organizacional; Indicadores de Gestión y Políticas de Operación.

Componente que posee un 62% de avance, en el cual 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; en este mapa se evidencia la interrelación y articulación entre estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento. Es de destacar que para este ejercicio se involucraron a los servidores públicos del CNMH, conocedores de las actividades.

Asimismo el elemento de planes, programas y proyectos han sido objeto de un ejercicio juicioso adelantado desde el segundo semestre del 2013 con la Alta Dirección, mediante el cual se definieron las llamadas Áreas de efectividad del CNMH, y se definieron en primer lugar los objetivos estratégicos del



CNMH los cuales son: 1. 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.

Dentro del marco del sistema de calidad la entidad definió la misión, visión; objetivos estratégicos, política de calidad del CNMH. En este sentido se tiene definido su Plan Estratégico, quedando pendiente realizar los planes operativos, divulgar los procedimientos y el proceso de seguimiento y evaluación que incluya la satisfacción del cliente y partes interesadas: víctimas, academia, centros de pensamiento etc y para ello es importante establecer los procedimientos e indicadores que permitan evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios o productos ofrecidos por el CNMH, los cuales ya están definidos y son: Registro especial de Archivo de derechos humanos y derecho internacional humano; Centro de documentación; investigación y estudios de memoria histórica; certificación de contribución a la verdad y reparación; informes analíticos en el marco del mecanismo no judicial; exposiciones para la difusión y Museo.

La Estructura Organizacional del CNMH le ha permitido dar cumplimiento a su direccionamiento estratégico, estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un 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 planeación, de control interno, de gestión humana, servicio al ciudadano.

En relación 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; estos han sido trabajados en el marco de levantamiento de los procesos, los cuales son susceptibles de ajustes. De igual forma se ha identificado claramente que se debe fortalecer el diseño de los indicadores de resultado y de impacto.

Las Políticas de Operación. Elemento fundamental que facilita la ejecución de las operaciones internas a través de guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública; definiendo límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento en función de planes, programas, proyectos y políticas de administración de riesgos. El porcentaje de avance de este elemento está en un 75%, dado que muchas de ellas están inscritas en cada uno de los procesos no obstante no se han diseñado las relacionadas con Administración de Riesgos, Enfoques diferenciales: Enfoque étnico, perspectiva de género; enfoque de discapacidad; enfoque de niños, niñas y adolescentes; reparaciones colectivas; política de comunicaciones, etc. Además estas deberán ser socializadas al interior del CNMH en los procesos de inducción y reinducción

Componente de Administración del Riesgo

Al ser un componente del Módulo de Control de Planeación y Gestión, faculta a la entidad para emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar el logro de los

objetivos institucionales. Es importante señalar que un evento también puede representar una oportunidad de mejora para la entidad.

Desde el punto de vista del control este ejercicio es muy importante y estratégico para la consecución de los propósitos trazados; por lo tanto la entidad no solo los debe identificar sino que debe realizar el seguimiento periódico a los mismos con el fin de que la gestión del riesgo sea efectiva, evitando así las consecuencias negativas de su materialización.

Este componente se estructura a través de los siguientes Elementos de control:

Políticas de Administración del Riesgo; Identificación del Riesgo y Análisis y Valoración del riesgo.

Para el caso específico del CNMH, se tiene un porcentaje de avance aproximado del 50%, dado que se han identificado riesgos para los 22 procesos existentes, no obstante es recomendable que la Alta Dirección en cabeza del Representante Legal vea no solo los riesgos por procesos, sino que sean administrados con un enfoque de **Gestión de Riesgos** diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la entidad y gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado, proporcionando una seguridad razonable y convirtiéndose en un proceso **transversal** a todas las acciones de la entidad que inicia desde la planeación e incluyendo a todos los servidores públicos de la entidad.

Esto se da en un proceso de definición de Políticas de Administración del Riesgo o de manejo de riesgos, y que en el CNMH está en proceso de construcción y validación las respectivas acciones preventivas y correctivas, el tiempo, los recursos y los responsables; al igual que la socialización aún no se ha generado.

De otro lado es muy importante y recomendable que el nivel directivo reciba capacitación sobre la metodología para administrar riesgos al igual que todos los servidores públicos y para tal efecto se pueden valer de los procesos de inducción, reinducción, de las capacitaciones que la OCI brinda como fortalecimiento al control interno. Es importante que desde la Dirección se incluya una periodicidad mínima trimestral para revisar los riesgos identificados, adicional a la que la OCI realice como evaluador independiente.

Dentro de este mismo contexto es pertinente precisar que al identificar los riesgos se tengan en cuenta los factores internos pero también los externos o del entorno: situaciones que pueden ser de carácter social, cultural, económico, político, ambiental y legal. El contexto estratégico es cambiante, por lo que se recomienda realizar por lo menos una vez al año revisiones al entorno con el fin de identificar posibles factores de riesgos.

Con el fin de involucrar a los servidores públicos y concientizarlos de la importancia de mantener actualizados los mapas de riesgos, es importante que los líderes de procesos involucren a su equipo de trabajo en la etapa de identificación de riesgos, ya que son ellos quienes aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad. En este sentido la revisión de los controles trimestralmente es muy importante dado que se podrá verificar si estos están mitigando o no los riesgos.

De otro lado y tomando como base el Decreto Ley 1474 de 2011 y en lo que tiene que ver con los mapas de riesgos de corrupción, el CNMH levantó dichos mapas con la participación de los funcionarios en cada una de las Direcciones y Oficinas del Centro, no obstante están en proceso de revisión y consolidación para colgarlos en la página WEB y adicionalmente realizar el respectivo plan de mejoramiento con las acciones



preventivas del caso. Elemento éste que ha sido monitoreado por la OCI en el marco de seguimiento al Plan Anticorrupción y el cual requiere prontamente se tome las acciones para terminar el ejercicio y así mismo adelantar seguimiento al plan de manejo de riesgos que adopte el CNMH.

Modulo Control de Evaluación y Seguimiento

Este módulo incluye elementos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del control interno del CNMH, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos. Los instrumentos y herramientas de gestión y de control requieren evaluación y seguimiento y en este sentido este módulo busca que la entidad desarrolle mecanismos de medición. Este módulo se estructura bajo tres componentes:

Componente de Autoevaluación Institucional: el cual le permite a cada responsable de proceso, programa o proyecto y funcionarios, medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real. La autoevaluación se convierte en un proceso periódico de seguimiento y verificación es decir se convierte en la Autoevaluación de control y gestión; algunas herramientas opcionales para desarrollar la Autoevaluación: enfoque de Taller, enfoque de encuesta; Análisis de producción gerencial, el cual incluye informes de gestión, resultados de encuestas sobre percepción del cliente interno y externo, revisiones por la Dirección. Según diagnostico arrojó un porcentaje de avance del 20%. La entidad como se ha dicho antes, diseñó los mapas de riesgos de corrupción y por procesos, sin embargo los planes de mejoramiento o plan de manejo debe ser diseñado, socializado y monitoreado. De otro lado la entidad deberá fortalecer o alimentar el proceso de autoevaluación a través de los elementos del MECI y sus informes anuales, al igual que identificar con objetividad los elementos que componen el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión.

La Oficina de Control Interno ha iniciado el proceso de sensibilizaciones en materia de Autocontrol a los funcionarios del CNMH, con el acompañamiento de avisos alusivos al tema colocados en los protectores de pantalla. Es muy importante que los líderes de proceso en conjunto con los miembros de su equipo de trabajo programen reuniones mensuales en donde se realicen ejercicios de autoevaluación, igualmente desde la OCI, se hace necesario la verificación de los mecanismos que la entidad utiliza para las autoevaluaciones.

De otro lado la OCI recomienda a la alta Dirección realizar Comités de Gestión Interna, o de Dirección como lo establece la Resolución 196 de 2013 no solo como órgano que sesiona ejerciendo funciones dentro del Comité de coordinación de Control Interno; Comité de Gestión de Calidad y Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, sino como órgano o piedra angular que sirva de espacio informativo y de comunicación de los asuntos de direccionamiento estratégico, técnico, institucional y de trascendencia para el ejercicio de funciones misionales y de cumplimiento de objetivos institucionales. Y del cual queden Actas de reunión, que sirvan de seguimiento a compromisos establecidos en el ámbito de dichas reuniones.

Componente de Auditoria Interna

Este componente busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en la entidad, la oficina de control interno es la responsable de realizar la evaluación del sistema de control interno a través de su rol de evaluador independiente (Decreto 1537 de 2001), con criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración.

La herramienta que se emplea para el seguimiento al Sistema de Control Interno es la Auditoría Interna, mediante la cual se auditan los procesos de gestión, de riesgos; procedimientos, proyectos con el fin de verificar su gestión; concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad.

La propuesta metodológica para ejecutar el proceso de auditoría interna, se establece partiendo de una programación general o Plan Operativo Anual el cual es aprobado en el Comité de Coordinación de Control Interno a inicio de año y dentro del cual están establecidas las Auditorías y seguimientos a realizar, que están acordes con las tareas establecidas en el Decreto 1537 de 2001; sobre la base de riesgos relevantes y de acuerdo con las prioridades del Comité de Control Interno o por solicitud del Director.

En este sentido el componente de Auditoría Interna de acuerdo a los productos mínimos del Manual Técnico arroja un avance del 90%, dado que a la fecha existe procedimiento de Auditoría Interna; Programa de Auditoría o Plan Operativo de la OCI e informe ejecutivo anual de control interno. No obstante este componente debe ser fortalecido ya que el Alcance de las Auditorías y seguimientos es corto dada la limitación que existe del recurso humano en Control Interno. Es importante destacar que se han identificado aproximadamente 22 procesos, 114 procedimientos sin contar por supuesto con la evaluación que se debe hacer a proyectos específicos, de tal forma que este elemento cuenta con lo mínimo o básico para iniciar una tarea que demanda mucho cuidado profesional, entrenamiento técnico y capacitación permanente; estudio y evaluación del sistema de control interno; supervisión adecuada de las actividades por parte de los auditores.

En este sentido la OCI reitera al apoyo de la Alta Dirección para fortalecer la actividad de la Auditoría Interna , a través del refuerzo en el equipo de trabajo y de esta manera tener un mejor alcance que incluya todas las actividades establecidas en las normas y el cumplimiento de los proyectos relevantes en la gestión institucional.

Componente Plan de Mejoramiento

El Plan de mejoramiento es el instrumento que recoge y articula todas las acciones prioritarias que se emprenden para mejorar aquellas características que tendrán mayor impacto con los resultados, se caracterizan como aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la Autoevaluación realizada por cada líder de proceso.

Este plan integra las acciones de mejoramiento que busca fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales teniendo en cuenta entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como las evaluaciones de la OCI en el seno de Auditorías independientes, seguimientos y auditorías de calidad.

Dicho componente según los productos mínimos se encuentran en un avance del 75%, dado que existe proceso a través del cual se trabaja recomendaciones y análisis generados en el desarrollo del componente de Auditoría Interna y de las observaciones de órganos externos. Igualmente existe un seguimiento por parte de la OCI a las acciones definidas en dichos planes. En la entidad existe un plan de mejoramiento con el Archivo General de la Nación, al cual se le ha venido haciendo seguimiento y algunas de las acciones ya se



han cumplido. De otra parte la OCI en sus Auditorías y seguimientos ha realizado recomendaciones que se han constituido en planes de mejoramiento, los cuales han sido monitoreados y sus acciones se han cumplido.

Es importante observar que se requiere fortalecer la identificación de acciones preventivas a implementar en materia de riesgos de corrupción y de riesgos por procesos, y definir el alcance de las acciones, metas, asignación de los responsables y de los recursos requeridos, el tiempo de ejecución y las acciones de seguimiento necesarias para verificar por parte de la OCI su cumplimiento.

EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Información y Comunicación Interna y Externa

La Información y comunicación tiene una dimensión estratégica por cuanto vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas. Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices, y mecanismos de captura, procesamiento y generación de datos al interior y entorno de la entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados y de las mejoras en la gestión administrativa orientada a satisfacer las necesidades específicas de la ciudadanía y de las partes interesadas y en este sentido mejorar la transparencia frente a la ciudadanía por medio de la rendición de cuentas a la comunidad.

Para obtener los beneficios proporcionados por la Información y Comunicación ha sido necesario identificar: información y comunicación externa, la cual proviene o es generada por el cliente o usuario externo, a través de la cual la entidad tiene contacto directo con la ciudadanía, los proveedores, los contratistas, las entidades reguladoras, las fuentes de financiación.

Para el caso del CNMH y de acuerdo a los productos mínimos del Manual Técnico el porcentaje de avance es del 89%, pues a la fecha cuenta con la identificación clara de las fuentes de información externa a través de PQRSD que realizan las víctimas, academia, centros de pensamiento, entidades gubernamentales nacionales e internacionales ect. La Entidad cuenta con un mecanismo de Rendición Anual de Cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés en coordinación con el DPS, donde se comunica la información sobre la gestión, programas, proyectos de alto impacto para la entidad y por supuesto para la población beneficiada. Igualmente el CNMH cuenta con procesos y actividades de gestión documental de acuerdo con la Ley 594 de 2000 y posee las tablas de retención documental de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente y aplicable en cada una de las áreas del CNMH.

De otro lado y en cuanto a las fuentes internas de información, la cual tiene un avance del 50%, el CNMH está trabajando en la implementación de un sistema que sirve de herramienta integral que facilita la automatización, administración y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y su integración con el Modelo de Control Interno y así llevar un adecuado control y documentación de los sistemas. Igualmente se está trabajando en la página INTRANET y se ha venido perfeccionando la página WEB de la entidad.

Se tiene previsto contratar los servicios de profesionales de una agencia creativa y /o central de medios para que realice la difusión de la pauta de tres campañas de comunicación, las cuales serán divulgadas a través de diferentes medios de comunicación social, tradicionales, virtuales, masivos y alternativos

La Entidad está trabajando en el diseño de la Política de Comunicaciones, en donde establece un mecanismo de comunicación con los usuarios internos y externos, el cual incluye el procedimiento con la matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de convocatoria.

Sistemas de Información y Comunicación

A partir de las políticas fijadas en materia de Información y Comunicación, la entidad ha establecido mecanismos internos y externos para recopilar y socializar la información generada y de acuerdo a los productos mínimos con que debe contar posee un avance del 50% aproximadamente. El CNMH establece directrices claras para el manejo documental entre la correspondencia recibida y la respuesta que se genera al usuario o grupo de interés; no obstante no cuenta con un elemento sistematizado de correspondencia.

Se está trabajando en el manejo sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos. Por ejemplo se contrató el servicio de soporte a la operación, mantenimiento y gestión del sistema de control de inventarios SCI WEB; se contrató la adecuación y mantenimiento de espacios físicos para entrevistas con medidas de seguridad y el mayor aislamiento acústico posible en la sede regional de Antioquia; Municipios de Medellín y Apartadó.

Igualmente se adquirió un sistema de video conferencia multipunto que le permite al CNMH optimizar la organización de reuniones entre sus sedes y generar ahorros de logística, gastos de traslados, de manutención y tiempo para la toma de decisiones.

El CNMH ha dispuesto a los usuarios y grupos de interés medios de acceso como la página WEB, videos, audios; galerías fotográficas multimedias; micrositos como: alfabetización virtual; Acuerdos de la Verdad; desaparición forzada; imágenes de la memoria; informe Basta Ya.

CONCLUSIÓN

El CNMH a 31 de julio y teniendo como parámetro lo establecido en el Decreto 943 de 2014 tiene implementado el MECI aproximadamente en un 61% debiendo fortalecer los elementos de administración del riesgo; autoevaluación de control y gestión; estructura organizacional; indicadores de resultado e impacto; planes operativos; comunicación interna.

Es importante destacar que el componente estratégico de Talento Humano uno de los más importantes y que le permiten a la entidad crear una conciencia de control debe ser fortalecido y tenido en cuenta en un proceso de reestructuración, a la fecha posee un porcentaje de avance del 50% toda vez que no posee el elemento de acuerdos, compromisos y protocolos éticos el cual está en el 0%.

RECOMENDACIONES

1. Continuar fortaleciendo cada uno de los componentes y elementos que a la fecha están siendo implementados al interior del CNMH

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodehistoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

2. En cuanto al diseño de Acuerdos, compromisos y protocolos éticos es muy importante tener la disposición del nivel directivo, del área de Planeación, Gestión Humana, Comunicación y el compromiso de todos los servidores públicos del CNMH
3. Dado que la implementación del elemento Talento Humano se transforma casi en la implementación de un Modelo de Gestión Ética, el cual debe surtir varias etapas como:
 - Conformación de un Comité de ética o conformación de un colectivo de agentes de cambio, quienes liderarán el proceso.
 - Diagnostico Ético. Cuál es la situación ética de la entidad
 - Políticas éticas de la alta Dirección o código del buen gobierno
 - Valores Institucionales o código de ética
 - Compromisos éticos por áreas organizacionales.
 - Estrategias pedagógicas y comunicativas (como incorporar a la cultura los compromisos éticos)
 - Plan de mejoramiento. Aplicación de las estrategias

En este sentido la OCI recomienda a la entidad en primer lugar se revise la guía Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado "Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico" de la USAID Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas

En segundo lugar y de acuerdo a las etapas allí propuestas, se tome la decisión de iniciar con la conformación de un Comité de Gestión Ética integrado por servidores públicos que puedan ser capacitados en Gestión Ética, con el fin de que se apropien de los conceptos, metodología y queden con disposición de multiplicar dicho conocimiento y aplicarlo en toda la entidad. Al igual que identificar las percepciones de los servidores públicos sobre los valores y las practicas éticas en la entidad y en este sentido hacer visible el análisis reflexivo sobre las actuaciones de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones administrativas; así como las practicas existentes del CNMH con los diferentes grupos de interés

En tercer lugar y dado que no es suficiente diseñar compromisos o protocolos éticos perse sino implementar un Modelo de Gestión Ética, concebido como un proceso de afectación y cambio de la cultura organizacional en la entidad; la OCI recomienda hacer un Plan de Acción 2014-2015 que muestre el derrotero a seguir y cumpla con las etapas previstas necesarias para tal fin.

Proyecto: Doris Yolanda Ramos V.