



**INFORME PORMENORIZADO PRIMER CUATRIMESTRE 2015**

**LUGAR:** CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTORICA - CNMH

**FECHA:** Mayo de 2015

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** DORIS YOLANDA RAMOS VEGA

**I OBJETIVO GENERAL.**

Dar a conocer los principales avances en la implementación del MECI conforme al Decreto 943 de 2014.

**II RESULTADOS.**

**ESTADO DEL MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**COMPONENTE TALENTO HUMANO**

**Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos**

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 *durante el primer cuatrimestre de 2015* se gestionaron los recursos necesarios para llevar a cabo el diseño, implementación y divulgación del Código de Ética el cual será financiado con recursos de cooperación internacional con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, para lo cual se diseñó la ficha del proyecto "fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno" donde se incluyó la justificación, los productos resultantes, la matriz de marco lógico y el cronograma de ejecución; enviada para la revisión, ajustes y aprobación.

Igualmente se diseñaron los términos de referencia para la contratación de la persona que va a liderar la construcción del documento donde se estableció el objeto y alcance del contrato, justificación, actividades generales, productos entregables; a la fecha la contratación se está adelantando por parte de OIM.

La OCI reitera que si bien es cierto es importante la construcción del documento éste se realice con la participación de todos los funcionarios y se realice la:

- Conformación de un Comité de ética o conformación de un colectivo de agentes de cambio, quienes podrían liderar el proceso, 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.
- Realizar un Diagnostico Ético.



- Definir Políticas éticas de la alta Dirección y código del buen gobierno
- Definir los Valores Institucionales y compromisos éticos
- Estrategias pedagógicas y comunicativas (como incorporar a la cultura los compromisos éticos)

### Desarrollo del Talento Humano

El Plan de Estratégico del Talento Humano es establecido, con la finalidad de que se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional; para lo cual se hace necesario establecer un documento base que oriente la gestión estratégica del talento humano en el CNMH.

En este sentido la OCI evidenció que mediante Resolución 065 del 26 de marzo de 2015 se adoptó el Plan Institucional de Formación y Capacitación del Centro Nacional de Memoria Histórica, para la vigencia 2015-2016, fortaleciendo las competencias de los servidores con el propósito de optimizar los tiempos y la oportunidad en las labores cotidianas, el cual incluye una Misión Visión, Objetivos, dando prioridad a aquellos requerimientos que involucran aspectos de desarrollo y fortalecimiento institucional.

*El recurso humano profesional y técnico altamente calificado, será quien en primera instancia brindará sus conocimientos para el cumplimiento del plan de capacitación dispuesto para la vigencia, el cual deberá ser documentado por quien lo imparta, a través de memorias escritas que puedan ser compartidas.*

*Dentro de la estrategia de Gestión del Conocimiento adoptada por la entidad, los directores, coordinadores y superiores inmediatos, deberán propender por que los funcionarios que sean partícipes de las actividades, jornadas y demás eventos de Capacitación y Formación, socialicen, multipliquen y dejen registro de los conocimientos adquiridos.*

En el 2015 el CNMH en cabeza de la profesional especializada con funciones de Talento Humano diseñó el Plan Institucional de Capacitación del CNMH, en el cual incluyó programas de inducción, con temas como:

#### DE CONOCIMIENTOS

- Estructura del Estado y ubicación de la Entidad dentro de dicha estructura
- Plataforma estratégica, estructura interna, Sistema Integrado de Gestión, sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado
- Principios, valores institucionales, Ley 1010 de 2006
- Manual de comunicaciones institucional y procedimientos asociados
- Gestión documental al interior de la Entidad.
- Seguridad de la Información
- Atención al ciudadano y lineamientos generales de Gobierno en Línea
- Deberes, derechos y responsabilidades del servidor público
- Talento Humano en la Entidad, planes y programas, régimen salarial y prestacional, sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado



### DE COMPETENCIAS

- Ofimática Básica
- Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública
- Lineamientos generales en Contratación Estatal
- Conocimientos Básicos en Salud Ocupacional
- Curso Básico de Archivo en caso de que lo requiera el empleo a desempeñar.

De lo anterior y en ejecución del Plan de capacitación se realizaron las siguientes capacitaciones: curso de sensibilización de seguridad de la información con asistencia de 94 personas, curso auditor interno SGS ISO 27001:2013, derechos de petición 14 personas, DNP 3 cursos en gestión y teoría de proyectos, ESAP curso de análisis de jurisprudencia 3 personas; Administración del Riesgo realizado por el DAFP, con asistencia de 15 personas organizado por Control Interno.

Según la profesional especializada de talento humano se tiene previsto realizar una encuesta en línea para establecer las necesidades de capacitación de cada una de las áreas del centro.

No obstante lo anterior la Oficina de Control Interno recomienda cuente con las etapas necesarias para su formulación: Diagnóstico, programación, ejecución y evaluación. Igualmente desarrolle un proceso de sensibilización, buscando motivar y preparar la totalidad de los funcionarios para que conozcan las orientaciones en materia de capacitación por competencias, proyectos de aprendizaje, situaciones de interés y los equipos de aprendizaje

Igualmente sensibilizar a la alta dirección de la entidad sobre la contribución de los proyectos de aprendizaje en equipo, al desarrollo de los procesos y el logro de resultados institucionales y comprometerla con su implementación.

En cuanto a la fase de formulación de proyectos es importante que se conformen equipos de aprendizaje por área y así se pueda trabajar en el conocimiento de temas transversales o de necesidades institucionales y en este sentido programar el PIC con base en los proyectos de aprendizaje

Así mismo dentro de este contexto y mediante la Resolución 66 del 26 de marzo de 2015 se adopta el programa de Inducción y Reinducción para los funcionarios del CNMH para las vigencias 2015-2016 y dentro del cual se tienen las siguientes consideraciones:

- A la educación para el trabajo y el desarrollo humano, cuya duración es de mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica, pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Al entrenamiento en el puesto de trabajo, que busca atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo y cuya duración debe ser inferior a 160 horas, pueden



acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- A los programas de inducción y reintucción, que buscan integrar al empleado a la cultura organizacional y actualizarlo en los cambios de la entidad, tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales

Para la ejecución del programa de inducción y reintucción, se tiene prevista la consolidación de las temáticas que lo contemplan a través de una plataforma virtual, que permita a partir de la tecnología realizar la jornada de inducción y reintucción del personal, no obstante en el periodo cuatrimestral se realizaron diez tramites de nombramiento a los cuales se les realizó el recorrido por cada una de las instalaciones del CNMH y le fue tramitado el Carnet institucional a la espera de la consolidación de los contenidos para adelantar la jornada de inducción.

Mediante Resolución 067 de 26 de marzo de 2015 se adopta el sistema de Estímulos para la vigencia 2015 -2016, por el cual se estructura un programa que propenda por satisfacer de manera eficiente y eficaz las necesidades y expectativas del funcionario como persona en un entorno social – laboral

En cuanto a los incentivos, la Entidad busca de conformidad con el Decreto 1227 de 2005 crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los funcionarios en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado del Centro.

En los temas de reintucción algunos funcionarios participaron en los temas relacionados acerca de la reforma en las organizaciones del estado y sus funciones, reorientación de la administración institucional, prevención y supresión de la corrupción.

De otra parte en cuanto al Plan de Bienestar Social se han realizado dos jornadas de salud y belleza, un taller de nutrición sana y vida saludable, se han celebrado fechas especiales (día de la secretaria se realizó la entrega de 5 bonos de servicios, se envió tarjeta de invitación de cumpleaños y se compartió con los funcionarios una torta de cumpleaños del mes, y para el día de la madre se hizo entrega de muffins a cada una de ellas por parte del CNMH).

Se ha adelantado taller manejo de inteligencia emocional y comunicación asertiva – salud mental, con recursos de cooperación internacional.

Se tiene prevista la actividad de integración familiar para el mes de noviembre la cual se encuentra adelantado estudio para la contratación, así como la celebración del día del servidor público que incluirá la exaltación a los mejores.

En ejecución del programa de bienestar se aplicó la encuesta de clima laboral a 168 personas, generando una muestra representativa del personal que trabaja con el CNMH, estos resultados fueron objeto de análisis por parte del comité de convivencia laboral y el comité COPASO, en cada uno de ellos fueron generadas acciones de mejora a partir de los resultados de las 50 preguntas realizadas.



Igualmente con el apoyo de la ARL Positiva se estableció un Plan de Trabajo para realizar el diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (ESG-SST). Se tiene prevista la aplicación de una encuesta de bienestar en línea con el fin de programar actividades que sean requeridas y realizadas por los funcionarios tales como.

#### ACTIVIDADES

- Modulo – fomento de estilos de vida y trabajo saludable, prevención del riesgo cardiovascular 8 horas.
- Capacitación PISTA brigada de emergencias 29 de mayo 87 horas.
- Ejercicios recreodeportivos 18 horas
- Diagnóstico y taller de riesgo psicosocial.18 horas

#### ACTIVIDADES REGIONALES

- Inspección Oficinas
- Diagnóstico de la Inspección
- Plan de formación regional.

Desarrollo de Talleres de autocuidado a nivel nacional con el apoyo de OIM y PNUD

No obstante lo anterior , la Oficina de Control Interno evidencia que el Componente de Talento Humano debe ser fortalecido como lo ha dicho en varios informes con recurso humano y presupuestal

***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, dado que solo cuenta con dos personas en el cargo para desarrollar todas las funciones de la que correspondiera ser una Oficina de Talento Humano.***

#### COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

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.

#### Planes, programas y Proyectos

El CNMH a finales del 2014 trabajó en la construcción del Plan de Acción Vigencia 2015 para el cual fue necesario ajustar los siguientes indicadores atendiendo la programación establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018: Todos por un Nuevo País: • Investigaciones publicadas para el esclarecimiento histórico del conflicto • Hechos victimizantes documentados • Iniciativas de memoria histórica sobre el



conflicto armado vinculadas a la red de memoria histórica • Personas desmovilizadas certificadas en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad • Museo Nacional de la Memoria Histórica construido • Documentos de archivo y colecciones documentales de derechos humanos y conflicto armado, acopiados y puestos al servicio de la sociedad en general.

Es importante destacar que en la presente vigencia el área de Planeación participó en la construcción del Plan de Desarrollo a través de las mesas del Sector de la Inclusión Social. Así mismo las diferentes áreas del CNMH realizaron el respectivo seguimiento al Plan de Acción el cual está publicado en la página WEB y siendo objeto de análisis por parte del grupo de planeación.

**La Estructura Organizacional** Mediante Decreto 4803 de 2011, se estableció la estructura del Centro de Memoria Histórica del CNMH la cual 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 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. En este primer cuatrimestre de 2015 se desarrolló la primera medición a los indicadores de los 22 procesos, los cuales están siendo analizados por el grupo de Planeación de tal forma que se pueda establecer si se está cumpliendo con lo programado.

## COMPONENTE DE ADMINISTRACION 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.

En este primer cuatrimestre el CNMH adoptó la Política de Administración del Riesgos mediante Resolución N° 113 de 15 de mayo de 2015, a través del cual establece y desarrolla el tratamiento de riesgos institucionales, asociados a los diferentes sistemas: de Gestión de Calidad, MECI; Información procesos de selección y / o contratación, los posibles riesgos relacionados con eventos de corrupción y los demás que puedan afectar la gestión institucional.

El objetivo de la política de administración de riesgos es orientar la toma de decisiones respecto al tratamiento de los riesgos y sus efectos al interior del CNMH, con el propósito de orientar las acciones necesarias que conduzcan a disminuir la vulnerabilidad frente a situaciones que puedan interferir en el cumplimiento de sus funciones.



En la actualidad la Oficina de Control Interno está realizando revisión a las acciones preventivas para evitar o mitigar los riesgos de corrupción y dentro del POA vigencia 2015 para el mes de junio tiene previsto realizar seguimiento a los Riesgos por procesos.

La OCI recomienda 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.

De otro lado es muy importante y recomendable que el nivel directivo reciba capacitación sobre la metodología para administrar riesgos, igualmente que los servidores públicos del CNMH en los procesos de inducción y reinducción conozcan de este tema.

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.

## ESTADO DEL MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACION 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.

## COMPONENTE DE AUTOEVALUACION 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.

Es importante destacar que el grupo de Planeación en el marco de la autoevaluación durante el primer cuatrimestre de 2015 trabajó en la implementación de varias herramientas para identificar las necesidades y prioridades de los servicios prestados, la satisfacción, opinión de la población beneficiada con las acciones del CNMH, por ejemplo se realizó una primera medición del clima organizacional con el diseño de 50 preguntas a partir del 18 de marzo de 2015, por el término de un mes, cuyos resultados fueron presentados ante el Comité de Convivencia Laboral con el fin de tomar acciones durante la presente vigencia.



Igualmente se está adelantando el diseño e implementación de la matriz de requisitos de los clientes, construida a partir de la normatividad vigente, de las PQRSD que recibe el CNMH y de las características que deben cumplir los productos y/o servicios prestados. La implementación de estas acciones será la base para la realización de validación y rediseño de los procesos y procedimientos, para la construcción del Manual del Sistema Integrado de Gestión

Para la presente vigencia, el CNMH establecerá los lineamientos, responsabilidades y la metodología a seguir para la implementación de las acciones correctivas y de mejora con el fin de asegurar la eliminación de las causas de las no conformidades potenciales o reales que se puedan presentar en cada uno de los procesos. Estas acciones serán identificadas a partir de diferentes fuentes tales como auditorias, análisis del mapa de riesgos, análisis de indicadores, quejas o reclamos de las víctimas, hallazgos por incumplimiento de los requisitos contenidos en los documentos del SGC.

En concordancia con el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y del Sistema de gestión de Calidad, el CNMH expidió la Resolución 117 de 2015, por la cual "se crean los comités de seguimiento a la gestión interna de las dependencias y grupos del Centro Nacional de memoria Histórica y se dictan otras disposiciones". La creación de estas instancias será una oportunidad para avanzar en la consolidación de la cultura del autocontrol y la autoevaluación dentro de la entidad.

Por otra parte se prevé realizar capacitación para los Auditores Internos del Sistema Integrado de Gestión con el fin de dar cumplimiento a las actividades de Direccionamiento Estratégico basadas en la implementación de los Sistemas de Seguridad de la información, Sistema Ambiental, Sistema de Gestión de Calidad, MECI etc. En este sentido Control Interno reitera la importancia de contar con los recursos suficientes para la implementación del Sistema Integrado de Gestión al interior del CNMH, conformando también un grupo de enlaces en cada Dirección o área, para lo cual se hace necesario fortalecer sus competencias, y poder ser agentes multiplicadores al interior de la entidad, en cada una de sus áreas funcionales y sedes regionales.

### **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 Auditoria 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 Auditorias 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 cumplimiento del Plan Operativo Anual de Control Interno vigencia 2015 aprobado en Comité de Control Interno del 10 de marzo y en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios entre ellos el 1537 de 2001, esta oficina realizó acompañamiento, asesoría a las diferentes áreas del CNMH, controló los requerimientos entre los entes de control externo y las áreas organizacionales; desarrolló evaluaciones y seguimientos a algunos procedimientos. También desarrolló actividades tendientes a fomentar la cultura del control.

### Asesorías y acompañamientos

La Oficina de Control Interno durante el primer cuatrimestre de 2015 generó 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; , Acuerdos de Gestión, FURAG, Circular externa N° 100-006-2004; 100-01-2014; Asesoría en SIGEP; PQRSD; Planes de mejoramiento; resultados de madurez Implementación MECI-Decreto 943 de 2014; Código de Ética Ley de transparencia; Plan Anticorrupción; Directiva 01 de la Presidencia 2015

Así mismo participó en los diferentes Comités institucionales como de Contratación, Gestión Documental, Gobierno en línea, Archivos; Control Interno el cual realizó un comité.

### Evaluaciones y Seguimientos

En el ámbito de seguimientos y evaluaciones la OCI realizó todos los seguimientos y presentó los informes de Ley

Informe de Control interno Contable, Austeridad en el Gasto; Informe Ejecutivo anual de Control Interno; evaluación de gestión por dependencias; informe de inventarios; Informe de caja menor; seguimiento plan anticorrupción, informe pormenorizado; seguimiento a SIGEP, Acuerdos de Gestión y Ley de Transparencia Igualmente a la fecha Control Interno está verificando las acciones preventivas en el marco de los riesgos de corrupción.

Dentro de las recomendaciones que la OCI realizó a la entidad se destacan las siguientes:

### Evaluación por Dependencias:

1.) Fortalecer la página web, y crear mecanismos para la utilización de aplicativos o formatos de:  
INTERACCIÓN: Servicios de consulta y atención interactiva implementados / Habilitar espacios de interacción y en el Sistema integrado de PQRD / Habilitar espacios para interponer peticiones.  
DEMOCRACIA: Estrategia y normatividad construida con la participación ciudadana / Construir de forma participativa las políticas y planeación estratégica; Solución de problemáticas con la participación abierta de



la ciudadanía y la industria / Abrir espacios de innovación abierta; Estrategia de participación electrónica definida / Definir la estrategia de participación.

TRANSFORMACIÓN: Procedimientos internos automatizados y sistemas de gestión de documentos electrónicos implementados / Hacer uso de medios electrónicos en procesos y procedimientos internos

2.) Teniendo en cuenta la verificación que realizó esta Oficina a la página WEB desde el criterio de la Ley 1712 de 2014 y su Decreto Reglamentario 0103 de 2015 y a su vez el diagnóstico realizado en conjunto con el grupo de comunicaciones, se encontró que algunos ítems no están aún publicados o no se encuentran dentro de los estándares exigidos por la mencionada normatividad. En este sentido es muy importante que desde los grupos de Gestión Tecnológica y de Comunicaciones se promueva el ejercicio para que todas las áreas revisen la información que se presenta en la página WEB y se tenga como prioridad las directrices para la publicación de la información y el esquema de publicación de manera completa y ordenada conforme al principio de divulgación proactiva previsto en el Art 3 de la presente Ley.

3.) Un monitoreo constante del cumplimiento de las metas que se fijan para el 2015 con el fin de que se puedan implementar correctivos a tiempo en el evento en que se detecten desviaciones. La experiencia adquirida en el 2014 sirve a la vez como línea de base para estimar lo que se puede lograr en el 2015 con los recursos técnicos y de talento humano que se poseen.

4.) Realizar los ajustes metodológicos y de personal de apoyo que se requieran para que los testimonios puedan continuar de manera ininterrumpida todo el proceso hasta su certificación superando de esta manera los cuellos de botella que se evidenciaron en el 2014.

5.) La Oficina de Control Interno recomienda que se continúe en el proceso de implementación, evaluación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. En relación al MECI, si bien se cuenta con los requisitos mínimos de la mayoría de los elementos es muy importante que elementos como el de Desarrollo del Talento Humano se fortalezca y sea tenido en cuenta a través de un proceso de reestructuración, asimismo se pueda contar con un equipo de trabajo suficiente para ejecutar toda la función y actividades que debe desarrollar una dependencia de estas tan estratégica dentro de la entidad y del modelo.

6.) Para el caso específico del elemento de Acuerdos y protocolos éticos, la OCI recomienda que antes de realizar las acciones previstas en el Plan de trabajo descrito por el grupo es importante que junto con el grupo de Talento Humano se realice una evaluación al clima organizacional de la entidad, mediante la cual se establezcan los niveles de motivación, liderazgo, bienestar, interrelación personal, apropiación de lo público

7:) De otro lado continuar con la identificación de los productos y/o servicios del CNMH y las características de la calidad de los procesos, y de los requisitos de la calidad para la población beneficiada. Así mismo continuar con la definición del Proceso de seguimiento y evaluación de satisfacción del cliente, implementando las encuestas de satisfacción de los servicios y/o productos que el CNMH genera.



8) En relación al Sistema de Gestión de Calidad, y teniendo en cuenta el concepto del DAFP acerca de las Auditorias de Control Interno y de Calidad es pertinente que las áreas de Planeación y Control Interno nos articulemos al elaborar el Plan Anual de Auditorias, pues dicho Plan debe contemplar no solo las auditorias de gestión sino las de calidad. Así mismo la Circular 06 de 2005 emanada de la Función Pública estipula que para la verificación y evaluación permanente del Sistema de gestión de Calidad es necesario que se formen auditores internos dentro de la entidad, por lo que es importante que se inicie una convocatoria a los empleados del Centro, que están interesados en participar y realizar la respectiva gestión ante un ente certificador o experto en dicho tema.

9.) **Informe de Inventarios:** Se revise el procedimiento actual y se le dé un alcance más amplio, en cuanto a la descripción de las definiciones como: Inventario, bienes, bienes muebles, bienes de uso individual, bienes de consumo; bienes de consumo controlado, bienes devolutivos; bienes de uso compartido, inventario individual, inventario colectivo, inventario general etc. y/o se genere un instructivo o Manual para el manejo administrativo de los bienes, propiedad, planta y equipo del CNMH.

10) Se revisen los riesgos a los que está expuesto el Proceso de Inventarios y se efectúen las medidas preventivas para mitigarlos, evitando robos, hurtos o pérdidas, debemos recordar que los inventarios actúan como un Activo dentro del Balance y una pérdida afecta los estados financiero.

11.) Revisar y actualizar los inventarios, buscando articular acciones y esfuerzos de los servidores de la entidad con el propósito de que cada dirección y área del CNMH, genere mecanismos de autocontrol, con el fin de mantener un sistema de información de bienes actualizado, marcado, permanente, ágil, oportuno, veraz y confiable, con el fin de evitar que se sigan presentando casos de bienes sin placas, o que estén en manos de personas diferentes a las que aparecen en los listados de inventarios. De igual forma, estudiar la posibilidad de evitar que una gran cantidad de bienes este en cabeza de una sola persona.

12) Generar una Directriz desde la Dirección Administrativa y Financiera motivando a todos los servidores públicos del CNMH a la necesidad de cuidar y velar por nuestros bienes. En este sentido y a través de la INTRANET y como mecanismo de fortalecimiento del AUTOCONTROL publicar la normatividad relacionada con el manejo de los inventarios, y el resultado del levantamiento físico de cada vigencia

13.) Dar cumplimiento a lo establecido en la Directriz 01 de 2015, donde se establece que: "las entidades contables publicas podrán afectar la depreciación de activos adquiridos durante este periodo por su valor total, sin considerar su vida útil cuando el valor de adquisición sea igual o inferior a un millón cuatrocientos trece mil novecientos cincuenta pesos (\$1.413.950); además, que: "los bienes adquiridos por un valor inferior o igual a medio (0.5) salario mínimo mensual legal vigente pueden registrarse como activo o como gasto. Así mismo, que: las entidades contables públicas podrán registrar las propiedades, planta y equipo que sean adquiridos por un valor igual o inferior a trescientos veintidós mil ciento setenta y cinco pesos (\$322.175) moneda corriente, afectando directamente el gasto".



14) Continuar con las gestiones encaminadas a la decisión y aprobación del destino final de los bienes inservibles y los no útiles u obsoletos para la entidad y demás procedimientos que permitan mantener actualizados y depurados los inventarios y la información contable.

15.) **Seguimiento al SIGEP** en donde se reitera la Alta importancia de que el CNMH en cabeza de Gestión Humana y Contratos verifique y convalide el ingreso de las Hojas de Vida de funcionarios de planta y contratistas, con las especificaciones exigidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en el reporte que nos hace dicha entidad se superen las cifras relacionadas con Empleados Públicos Vinculados y Contrato de prestación de Servicios Cargados.

16.) Informe Ejecutivo Anual de Control Interno, en donde se describieron todas las oportunidades de mejora que debe realizar el CNMH para que el índice de madurez de implementación del MECI aumente su porcentaje de madurez durante la vigencia 2015.

### COMPONENTE DEL 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 90%, 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.

La OCI ha venido haciendo seguimiento a los Planes de mejoramiento suscritos con las áreas. En el cuatrimestre existe el Plan de Inventarios que está en proceso de entrega por parte de la Dirección Administrativa y Financiera.

Es importante destacar que la OCI realiza recomendaciones, no obstante todas no quedan en el marco de un Plan de Mejoramiento, sino que quedan en los informes anuales, pormenorizados, de seguimiento como Acuerdos de Gestión, MECI, SIGEP, PQRS, Gobierno en línea, acciones que son permanentemente monitoreadas y expuestas en los Comités de Control Interno para 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 el caso del CNMH este elemento cuenta con un avance importante, dado que existe una 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 etc.

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 presentó 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.

El Grupo de Planeación hace alusión en dicho documento a que la información reportada debe presentarse en un lenguaje claro, en tanto que la rendición de cuentas va dirigida a la comunidad en general; se busca promover explicaciones comprensibles del quehacer del CNMH durante la vigencia anterior. Así mismo, se recomienda ser estratégico con la información que se quiere presentar, pues uno de los mayores problemas que diagnosticó el CONPES 3654 de 2010 fue el exceso de información, sin una línea argumentativa clara.

Igualmente para fortalecer el proceso de rendición de cuentas se tiene previsto un informe trimestral de las acciones ejecutadas por el CNMH, atendiendo las actividades programadas en el Plan de Acción Vigencia 2015 y divulgarlas a través de las estrategias de comunicación existentes en la entidad.

La Rendición de Cuentas del 2014 estuvo articulada a la rendición del sector de inclusión social y la reconciliación del Departamento Administrativo de la Prosperidad Social (DPS), cuya Audiencia pública se llevó a cabo el día 10 de Abril de 2015 en la ciudad de Riohacha Guajira.

En el marco de la Ley 1712 de 2014 existe información mínima obligatoria publicada en la página WEB, documentos relacionados con la Gestión Financiera; Contratación; Sistema Integrado de Gestión; Gestión Documental; Control Interno, Plan Anticorrupción y Seguimiento, no obstante teniendo en cuenta la verificación que realizó esta Oficina a la página WEB desde el criterio de la Ley, su Decreto Reglamentario 0103 de 2015 y a su vez el diagnóstico realizado en conjunto con el grupo de comunicaciones, se encontró





que algunos ítems no están aún publicados o no se encuentran dentro de los estándares exigidos por la mencionada normatividad. En este sentido es muy importante que se continúe dando prioridad a las directrices para la *publicación de la información y el esquema de publicación de manera completa y ordenada* conforme al principio de divulgación proactiva previsto en el Art 3 de la presente Ley. Igualmente se avanzó en reuniones con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República para la actualización de algunos componentes de información que deben desplegarse a través de la Página Web del CNMH y los cuales deben estar listo para septiembre del presente año..

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 durante los meses de enero a marzo de 2015 las actividades de la entidad estuvieron concentradas en la agenda conmemorativa, la realización de lanzamientos de productos de los grupos regionales de memoria y un cine foro. En el mes de febrero se destacaron las siguientes actividades:

"Comunicar en medio del conflicto". Memoria de Eduardo Estrada. U Magdalena. 50 personas

"Lanzamiento Nueva Venecia" 120 personas

Por otra parte, en el mes de MARZO, se realizaron las siguientes:

Conmemoración 25 años tratado de paz con M19, 500 personas

Conmemoración del Día Internacional del Derecho a la Verdad en Bucaramanga (120 personas) y Barranquilla (25 personas)

Encuentro de Gestores Virtuales de Memoria, 26 personas

Exposición de la foto-museo BASTA YA en Encuentro de periodistas de cara al posconflicto, 120 personas.

Cine-foro "No hubo tiempo para la tristeza" en el colegio victoria school, 35 personas

De las investigaciones finalizadas que cuentan con una pieza comunicativa diferente a la publicada en video, multimedia, aplicaciones WEB se encuentra la serie de 3 productos de los grupos regionales de memoria histórica "Lucho Arango y la pesca artesanal"; "Ese día la violencia llegó en canoa"

A la fecha se encuentran en producción las siguientes piezas comunicativas pedagógicas orientadas a fortalecer los contenidos de los informes. Son las siguientes:

1. Pieza audiovisual del informe de Buenaventura.
2. Pieza audiovisual del informe de Antropología Forense.
3. Multimedia de niños, niñas y adolescentes.
4. Animación de desplazamiento forzado
5. Historieta de La tierra en disputa

Igualmente dentro de la programación de comunicaciones existen la categorización de cuatro tipo de eventos:

Lanzamientos de informes y otros productos con un 15%

Agenda conmemorativa 21% acompañar a las comunidades en el marco de sus conmemoraciones.

Eventos académicos 13%



Eventos culturales como la Feria del Libro. Cine Foros, conversatorios congresos 17%  
Eventos institucionales, donde comunicaciones no tiene tanta participación, porque se ejecutan directamente por las Direcciones (Talleres, reuniones institucionales) 34%

### **.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. 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.

Igualmente es muy importante destacar la gestión que en materia de Sistemas de Información y Comunicación el CNMH ha desarrollado durante el primer cuatrimestre de 2015 :

- Consolidación de respuestas al FURAG, tarea que se adelantó desde mediados de enero hasta el 23 de febrero. En mesas de trabajo se revisaron cada una de las preguntas del Formulario y los diferentes responsables expusieron sus evidencias y soportes de las respuestas, según cada temática.
- Se han revisado y acogido algunos de los lineamientos que a nivel de Sector se han planteado. como "Alineación Estratégica DPS y Sector "en el que se relacionan algunos de los lineamientos discutidos.
- Se entregó informe al MinTIC, sobre los avances a corte de marzo de 2015, acogiendo la Ficha que para tal fin socializó el Ministerio.
- Uno de los componentes significativos de la Estrategia GEL en el CNMH para 2015 es la implementación de los Módulos de Correspondencia, Radicación y PQRSD: A este respecto, en el primer cuatrimestre se adelantó la Especificación, revisión de casos de Uso y Desarrollo de los módulos en el core SAIA con que cuenta el Centro Nacional de Memoria Histórica. Ya se tienen implementados los tres primeros módulos, para su próxima puesta en operación, de igual forma ya se adelantó la respectiva capacitación a los usuarios finales. Todos los módulos se ponen en operación, al mismo tiempo.
- En CNMH durante el cuatrimestre ha venido gestionando en el marco de la Eficiencia; Gobierno en línea y Servicios el fortalecimiento de la infraestructura de la entidad con base en el PETIC formulado; la infraestructura tecnológica de la entidad cumpliendo con la estrategia GEL y difundiendo a los usuarios caracterizados por la misión del CNMH, fortaleciendo la sede electrónica representada en el portal WEB, redes sociales, correo electrónico. No obstante se debe fortalecer el área de atención al ciudadano y vincular más profesionales

 <b>Centro Nacional de Memoria Histórica</b>	<b>Informe Pormenorizado de Control Interno</b>	<b>CÓDIGO:</b>	CIT-FT-002
		<b>VERSIÓN:</b>	002
		<b>PÁGINA:</b>	16 de 16

### III CONCLUSIÓN.

La Oficina de Control Interno reitera la necesidad de que la entidad busque los recursos financieros ante el Ministerio de Hacienda y así se fortalezca la Institución. 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 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 mayor número de profesionales que soporten el desarrollo de los procesos de Talento Humano, Plataforma Tecnológica, Soporte Jurídico, 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 la formación 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.

*Doris Yolanda Ramos V.*  
Proyecto: Doris Yolanda Ramos V.