
 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe Pormenorizado de Control Interno	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 17

INFORME: PORMENORIZADO DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2015
LUGAR: CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTORICA - CNMH
FECHA: NOVIEMBRE DE 2015
ASESOR DE CONTROL INTERNO: DORIS YOLANDA RAMOS VEGA
I OBJETIVO GENERAL.
Dar a conocer los principales avances para determinar la madurez en la implementación del MECl 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
<p>El Código de Ética y Buen Gobierno del CNMH se inició en julio de 2015, se desarrollaron las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Recolectar y revisar documentos e información primaria, base para la construcción del código de valores y principios éticos y de buen gobierno de la entidad. 1.2. Diseñar la metodología para la construcción del código de valores, principios y políticas éticas y el Código de buen gobierno del CNMH: Se realizó una encuesta en línea, a través del Google Drive, donde se establecieron inicialmente los principios y valores identificados, enviada a través del correo institucional a los funcionarios y contratistas de la Entidad. Las encuestas fueron consolidadas y tabuladas. 1.3. Socialización de la metodología implementada para desarrollar el código de ética y buen gobierno: Elaboración de la presentación para dar a conocer la metodología para la elaboración del Código de Ética y Buen Gobierno a los integrantes del Comité del Sistema de Gestión de Calidad, así como resaltar la importancia de la adopción de los principios, valores y políticas de Buen Gobierno en el marco normativo y como generador de cultura ética y buenas prácticas de buen gobierno corporativo en el CNMH.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe Pormenorizado de Control Interno	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	2 de 17

1.4. Diseño del código de ética y de buen gobierno:

- Se identificaron las directrices Éticas y los Grupos de Interés del CNMH.
- Identificación y elaboración de las Políticas de Buen Gobierno del CNMH.
- Definición del significado de cada uno de los Principios y Valores Éticos para el CNMH, como parte del Código.
- Estructura y elaboración del Código, de acuerdo con el contenido establecido para el documento (Introducción, Presentación, Principios, Valores, Directrices Éticas, Políticas de Buen Gobierno.)
- Presentación para dar a conocer la metodología y propuesta del Código de Ética y Buen Gobierno a los integrantes del Comité Estratégico.
- Ajuste del documento, de acuerdo a las observaciones e inquietudes presentadas por los integrantes del Comité Estratégico.

El Código de Ética y de Buen Gobierno del CNMH fue aprobado el día 10 de noviembre de 2015 por los miembros del Comité Estratégico del Centro Nacional de Memoria Histórica lo cual se soporta en la respectiva acta. A solicitud de los miembros del Comité se realizaron algunas modificaciones las cuales fueron contempladas en el documento final. Igualmente se realizó la proyección del acto administrativo para la adopción del Código de Ética y de Buen Gobierno, el cual se encuentra en revisión de la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad. A su vez en el programa de inducción y reinducción realizado el día 29 de septiembre de 2015, se dieron a conocer por parte del Asesor de Planeación los principios y valores establecidos por la Constitución Nacional de Colombia y que están en el documento de Código Ética y de Buen Gobierno.

La OCl recomienda:

- *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.*
- *Estrategias pedagógicas y comunicativas (como incorporar a la cultura los compromisos éticos)*

Desarrollo del Talento Humano

El Plan 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.

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del CMH fue adoptado mediante Resolución interna No 002 del 23 de febrero de 2012. Este fue actualizado mediante Resolución No 260 de diciembre de 2013, Resolución No 039 de 2015, Resolución 098 de 2015 (por la cual se adiciona la Resolución 039 del 25 de febrero de 2015) y la Resolución No. 101 de 2015 (por la cual se adiciona la Resolución 039 de 2015).



Las socializaciones a las modificaciones fueron publicadas en la página WEB de la Entidad, en la Intranet, así mismo se envió a través de correo electrónico el día 18 de marzo de 2015 a todos los funcionarios para socializar los cambios.

De otro lado 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.

Igualmente bajo el marco de la Ley 1064 de julio 26 de 2006 mediante el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación, Talento Humano durante el 2015 ha desarrollado las siguientes actividades en educación formal y no formal:

En el primer trimestre:

- Sensibilización de seguridad de la Información con asistencia de 94 personas, desarrollado el 1 de febrero.
- Curso auditor interno SGS ISO 27001:2013, desarrollado en febrero.
- Charla sobre Derechos de petición donde asistieron 14 personas, desarrollada en marzo.
- Charla sobre ordenación de expedientes, en marzo

En el segundo trimestre:

- Tres cursos en teoría de proyectos de inversión y seguimiento a proyectos dictado por el Departamento Nacional de Planeación, en los meses de abril, mayo y junio.
- Tres cursos de gestión presupuestal dictado por el Departamento Nacional de Planeación, en los meses de abril, mayo y junio.
- Tres curso de uso de herramientas informáticas dictado por el Departamento Nacional de Planeación, en los meses de abril, mayo y junio.
- Seminario: Participación ciudadana en los procesos de planeación y gestión del sector público 21 de mayo de 2015.
- Seminario: Retos de la Gestión Institucional en la Administración Pública 4 de junio de 2015.
- Curso: Políticas Públicas 11, 16, 19, 24 y 30 Junio 2015.
- Seminario: Contratación Estatal, 18 de junio de 2015.
- Capacitación SIGEP 17 de mayo, donde asistieron 12 personas.
- Capacitación régimen tributario el 13 de mayo, donde asistieron 14 personas.
- Auditor Interno sistema de gestión de seguridad de la información el 14 de junio, donde asistieron 3 personas.

En el tercer trimestre:

- Cuatro cursos en teoría de proyectos de inversión dictado por el Departamento Nacional de Planeación, los cuales se desarrollaron tres en el mes de agosto y uno en julio.





- Curso seguimiento a proyectos de inversión dictado por el Departamento Nacional de Planeación, cuatro cursos en el mes de septiembre 3 y dos en julio.
- Curso Gestión Presupuestal dictado por el Departamento Nacional de Planeación, cuatro cursos en el mes de agosto 3 y uno en julio.
- Curso uso de herramientas informáticas dictado por el Departamento Nacional de Planeación, dos cursos uno en el mes de julio y otro en el mes de agosto.
- Seminario: gestión del talento humano 16 de julio
- Seminario: gestión documental y tablas de retención documental 30 de julio
- Seminario Finanzas Públicas y presupuesto 2 Julio 2015
- Seminario: Contratación Estatal 13 de agosto de 2015 y 24 de septiembre de 2015.
- Capacitación servicio al ciudadano y al cliente interno 10 de septiembre de 2015
- Charla sobre supervisión de contratos 11 de septiembre de 2015
- Inducción y reinducción para los funcionarios del Centro 29 de septiembre de 2015

No obstante lo anterior la Oficina de Control Interno recomienda que al inicio de la vigencia se 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.

El Plan de inducción y reinducción fue adoptado mediante Resolución 066 de 2015, por la cual se adopta el programa de inducción y reinducción para los funcionarios del CNMH para la vigencia 2015. Este programa para los funcionarios nuevos se implementa a través de medios tecnológicos donde se da a conocer temas relacionados con el CNMH.

Igualmente, el día 29 de septiembre de 2015 se realizó programa de inducción y reinducción dirigido a todos los funcionarios y servidores públicos del CNMH. En la primera jornada se dieron a conocer a los servidores públicos temas generales de la entidad, el sentido del servicio público y las funciones generales del Estado, temas que fortalecen las competencias del servidor público relacionados con las reformas en la organización del Estado y de sus funciones, la reorientación de la misión institucional, lo mismo que los cambios en las funciones de los procesos y la exposición de cada uno de los temas misionales, de apoyo y de evaluación. En la segunda sesión se realizaron talleres teórico - prácticos que estimulan la pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad.



El Programa de Bienestar Social e incentivos 2015-2016 fue adoptado mediante Resolución 067 de 2015, por el cual se adoptan sistema de estímulos.

El programa fue presentado a la comisión de personal y los registros de algunas de sus actividades se encuentran publicados en la intranet, tales como:


- Capacitación formal y no formal Área de protección y servicios sociales
- Actividades deportivas Área de protección y servicios sociales
- Actividades de salud y belleza Área de protección y servicios sociales
- Día de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado en Colombia Área de calidad de vida laboral
- Taller día de los niños Área de protección y servicios sociales
- Programa de preparación al retiro laboral Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica.
- Exaltación de los funcionarios más antiguos
- Taller manejo de inteligencia emocional y comunicación asertiva – salud mental Área de calidad de vida laboral.
- Descanso compensado para navidad y fin de año.
- El 23 de octubre se realizó actividad de integración, caminata ecológica diálogo con la naturaleza y bienestar.

De otro lado para el 2015 Talento Humano y teniendo en cuenta las observaciones de Control Interno ha venido realizando seguimiento a los Directores para la realización de los formatos de Acuerdos de Gestión así:

- Acuerdos de gestión de la Dirección de Construcción de la Memoria
- Acuerdos de gestión de la Dirección de Archivo de los Derechos Humanos
- Acuerdos de gestión de la Dirección de Acuerdos de la Verdad
- Acuerdos de gestión de la Dirección de Museo Nacional de la Memoria
- Acuerdos de gestión de la Dirección Administrativa y Financiera
- Acuerdos de gestión de la Dirección Administrativa y Financiera, a partir de la nueva vinculación

Igualmente se están desarrollando los respectivos seguimientos a los acuerdos de gestión 2015, con tres cortes: abril, agosto y diciembre para realizar la evaluación final en el mes de diciembre.

*La Oficina de Control Interno reitera la importancia que tiene el componente de Talento Humano tan estratégico, que deberá ser fortalecido 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. Es necesario que se mida el clima organizacional y así mejore la productividad y satisfacción de los servidores y funcionarios identificando las fuentes de conflicto y malestar que pueden generar bajo rendimiento laboral y desestímulo. Igualmente se realice evaluación a los funcionarios de planta, siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad **como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad**, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición.*

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe Pormenorizado de Control Interno	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	6 de 17

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

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. Igualmente se establecieron las metas de gobierno para el cuatrienio que son reportadas al Departamento Nacional de Planeación de forma mensual al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultado - SINERGIA.

El CNMH construyó los planes de acción para el 2015 de cada una de las direcciones, oficinas y grupos. En el plan de acción se identificaron: Objetivo estratégico, resultados esperados por dependencia, indicador, tipo de indicador, meta 2014, estrategias, fecha de inicio de la acción clave, fecha fin de la acción clave, cálculo aproximado de recursos de inversión necesarios y responsable de la acción en la dependencia.

En el 2015 se consolidó la Matriz Única de Indicadores, la cual posee los indicadores de direccionamiento estratégico, de sector, de gobierno, de plan de acción y los indicadores de proceso. Se realiza seguimiento y evaluación trimestral de los indicadores las cuales se encuentran publicados en la página Web de la entidad.

El Plan Anual Mensualizado de Caja (PAC) se realizó a comienzo de año 2015, el Ministerio de Hacienda asigna el cupo de PAC disponible para entidad y mensualmente se realiza una verificación de los gastos necesarios en el rubro de inversión para solicitar el cupo necesario para realizar los pagos. En relación al cupo PAC para gastos de personal y funcionamiento el Ministerio fija el cupo mensual y a través de la aplicación SIIF se generan las ordenes presupuestales de pago.

Mediante Resolución interna No 196 de 2013 se establece la periodicidad del desarrollo de los Comités de Gestión Interna establecidos en la entidad, acto administrativo modificado mediante la Resolución interna No 200 de 2015. El Comité de Desarrollo Administrativo, que a su vez sesiona como Comité del Sistema Integrado de Gestión, y el Comité de Coordinación de Control Interno se reunirá en forma ordinaria dos veces al año y en forma extraordinaria por solicitud de cualquiera de sus miembros al Director.



Mediante Resolución No 218 del 29 de octubre de 2013 se crea y reglamenta el Comité de Investigaciones y Procesos Editoriales el cual se reunirá con una periodicidad mensual. Por otra parte se crean los Comités de Conciliación en cumplimiento del Decreto 1716 de 2009, Capítulo II, este sesionará no menos de dos veces al mes y se creó el Comité de Estratégico del CNMH mediante resolución No 170 de 2014 el cual sesionará de forma mensual.

El CNMH desarrolló una campaña "conozcamos nuestros procesos y procedimientos", a través de las carteleras y por correo electrónico se dieron a conocer cada uno de los procesos identificados con sus respectivos procedimientos.

En el 2015, los procesos, procedimientos y demás documentos del Sistema de Gestión fueron publicados en la intranet de la entidad a través del mapa de procesos para la consulta y se realizó la divulgación de los procedimientos fundamentales del Sistema de Gestión de Calidad los días 08 de julio de 2015 y 21 de Oct de 2015, dirigido a los líderes de proceso y procedimiento de los 23 procesos.

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. Adicionalmente, se creó el Grupo de Planeación mediante Resoluciones 069 del 30 de abril de 2014, el Grupo de Respuestas a Requerimientos Judiciales creado mediante Resolución 146 del 25 de abril de 2014 y el Grupo de Comunicaciones creado mediante Resolución 060 del 19 de marzo de 2015.

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. Durante el periodo de evaluación de 2015 se desarrolló la primera medición a los indicadores de los 23 procesos, los cuales permanentemente están siendo analizados por el grupo de Planeación de tal forma que se pueda establecer si se está cumpliendo con lo programado o la pertinencia de ser modificados según los requerimientos de las áreas o dueños de los procesos. Los indicadores que soportan la evaluación de la gestión del CMH en el 2015 se encuentran consolidados en la Matriz Única de Indicadores, la cual posee los indicadores de direccionamiento estratégico, de sector, los de gobierno, los indicadores de plan de acción y los de proceso. Se realiza seguimiento y evaluación trimestral de los indicadores las cuales se encuentran publicados en la página Web de la entidad.

El seguimiento a los indicadores de los proyectos de inversión son realizados por los responsables de los proyectos en el aplicativo Seguimiento a Proyecto de Inversión - SPI del Departamento Nacional de Planeación.



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 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 cuanto al seguimiento y actualización al mapa de riesgos, el Centro Nacional de Memoria Histórica ha adelantado las siguientes acciones o actividades:

El primer lugar, se llevó a cabo el seguimiento a los riesgos identificados para los procesos de apoyo, ejercicio que se realizó el 1 de septiembre de 2014 por el líder del proceso, líderes de procedimiento y los responsables de las acciones. Como producto de este ejercicio, se contó con el análisis, evaluación y seguimiento a las acciones implementadas para la mitigación de cada uno de los riesgos identificados, soportado mediante acta

En segundo lugar, se realizó el seguimiento a la totalidad de los riesgos identificados por la entidad, ejercicio que se llevó a cabo en el mes de julio del año 2015 por el líder de proceso. Como producto de este ejercicio, se contó con los siguientes resultados:

- Avances y seguimiento a las acciones establecidas para la mitigación de los riesgos.
- Análisis y evaluación de las acciones implementadas, es decir, si estas acciones requieren modificación o actualización dentro del mapa de riesgos. - Así mismo, se llevó a cabo la revisión de la valoración actual de los riesgos y su escala en que se encuentran (Extrema, Alta, Moderada, Baja).
- Revisión del riesgo, es decir, si el riesgo identificado es pertinente, ya no aplica o si por el contrario existen identificados otros riesgos que no encuentren registrados en el mapa de riesgos de la entidad.

Igualmente, la Oficina de Control Interno, el día 26 de octubre de 2015 mediante Memorando N° 201510261005299-3, emitió el informe de avance y seguimiento al Mapa de Riesgo; en dicho informe, se resaltaron algunas observaciones y recomendaciones, las cuales fueron acogidas por el CNMH y plasmadas



CÓDIGO:	CIT-FT-002
VERSIÓN:	002
PÁGINA:	9 de 17

a través de un plan de mejoramiento remitido el día 6 de noviembre de 2015 a esta oficina. Dentro de las recomendaciones dadas por Control Interno se destacan :

- Que el análisis e identificación de Riesgos sirva de base fundamental para la toma de decisiones y planificación en el CNMH, acorde a los factores externos como el social, legal, político, y sobre todo el relacionado con el proceso de paz y de posconflicto en el marco de los Comités Estratégicos y se fortalezca el compromiso y la asignación de recursos necesarios para crear una gestión de riesgo y de controles altamente efectiva.
- Fortalecer el aprendizaje en el tema de Riesgos y crear una cultura consciente de la Gestión del Riesgo y de Controles.
- Se revisen las observaciones registradas por Control Interno en la Matriz Excel con el objeto de que con el Apoyo del Área de Planeación se ajuste el Mapa de Riesgos por procesos en el CNMH.
- La Gestión de los Riesgos debe ser un tema habitual en las reuniones de la Alta Dirección para considerar las exposiciones y fijar nuevas prioridades en el trabajo, a la luz de un análisis de riesgo efectivo incorporado en la fase conceptual de los proyectos del CNMH

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.

El CNMH como herramientas de control en la gestión desarrollada genera diferentes informes tales como: informe de gestión anual, informes pormenorizados cuatrimestrales de Control Interno. Por otra parte se realizan seguimientos al Plan anticorrupción, a los indicadores de gestión, a los tiempos de respuesta de las PQRSD, la ejecución presupuestal, a los acuerdos de gestión, a los riesgos por procesos, entre otros. Igualmente el CNMH como herramienta de autoevaluación implementó los comités de seguimiento a la gestión interna de las dependencias y grupos del CNMH, dichos comités fueron adoptados mediante resolución interna 117 de 21 de mayo de 2015, con el fin de fomentar la cultura de autocontrol, autogestión y autorregulación desde cada una de las dependencias y el mejoramiento continuo de la misión institucional.

Por otra parte se llevó a cabo la socialización del procedimiento “acciones correctivas, preventivas y de mejora”, el cual se viene implementando en la entidad, 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.

Igualmente a través del Comité de Coordinación de Control Interno apoya la autoevaluación de las acciones del CNMH, a la fecha se han desarrollado dos en el 2015.

En el 2015 se han gestionado capacitaciones con el Departamento Administrativo de la Función Pública, dirigido al equipo operativo del SIG, relacionados con los siguientes temas: Administración del riesgo, guía de auditoria, indicadores de gestión y Modelo Estándar de Control Interno.

Adicionalmente por parte de Control Interno se han desarrollado fondos de pantalla alusivos a los principios del Control Interno y a las herramientas institucionales que permiten el autocontrol, como complemento el Grupo de Planeación está realizando la socialización de los componentes y elementos del MECI en las carteleras de la entidad.

Por otra parte, se desarrolló el programa de formación de auditores internos con el ICONTEC en Seguridad de la Información, Sistema Ambiental, Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno; curso que se llevó a cabo en el segundo semestre de 2015 y con la participación de 23 funcionarios y/o servidores públicos del CNMH.

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.

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, control 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 segundo semestre 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, solicitud diligenciamiento encuesta Código de Ética; Información EKOGUI; revisión Resolución 196 de 2013; Planes de mejoramiento; resultados de madurez Implementación MECI-Decreto 943 de 2014; Ley de transparencia; Plan Anticorrupción.

Así mismo participó en los diferentes Comités institucionales como veedora 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

Austeridad en el Gasto; seguimiento plan anticorrupción, informe pormenorizado; seguimiento a SIGEP, Acuerdos de Gestión y Ley de Transparencia
Igualmente Control Interno verificó las acciones preventivas en el marco de los riesgos de procesos, como ya se referencio anteriormente

En el segundo semestre de 2015 la OCI realizó la socialización de la Auditoria al proceso de Cooperación Internacional (Memorando 20150731-100-2918 julio 31), el cual tenía por objeto verificar los puntos de control de los procedimientos de: Formalización de Apoyo de Cooperación Internacional; Identificación de oferta y gestión de demanda de Cooperación Internacional y Alianzas. Igualmente Verificar el cumplimiento del Plan Operativo del Grupo de Cooperación Internacional y Alianzas y los riesgos identificados en el mapa de riesgos del CNMH.

Igualmente se realizó evaluación y seguimiento al Sistema EKOGUI, y cuyas recomendaciones fueron las siguientes:

- 1.) Realizar el registro del apoderado del proceso de "Demanda de nulidad y restablecimiento del derecho que se encuentra vigente" en el sistema EKOGUI y se registren los perfiles pendientes del Jefe de la Oficina Jurídica; Jefe de la Oficina Financiera o quien haga sus veces y Administrador del sistema.
- 2.) Realizar la valoración y calificación del riesgo para los dos casos que posee el CNMH en la actualidad y que están registrados en el EKOGUI, según lo establecido en la Resolución 205 del 2014 "por la cual se adoptan las políticas de Administración del Riesgo y la prevención del daño antijurídico
- 3.) Realizar por parte del administrador la capacitación a los usuarios del sistema, para lo cual la Oficina de Control Interno podrá dinamizar el contacto con la Agencia y la viabilidad de una visita al CNMH por parte de ellos para esclarecer asuntos relacionados con el tema.



4.) De acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 1069 de 2015, la verificación al cumplimiento de esta normatividad se debe realizar semestralmente por parte de Control Interno, por lo que se solicita realizar las acciones correctivas previstas en el presente informe.

5.) La guía proporcionada por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado dice textualmente que: "de encontrar que alguno de los usuarios no haya cumplido con sus funciones se deberá tomar las acciones a que haya lugar para la cesación del incumplimiento, y las mismas deberán ser informadas en la certificación". Consecuentemente, en la certificación del siguiente semestre, se deberá informar sobre el impacto de las acciones impartidas para la mitigación del incumplimiento cuando haya lugar a ello.

6.) Es importante resaltar que el numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley 4085 de 2011 establece que serán vinculantes para las entidades públicas del orden nacional todos los instructivos que emita la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado relativos al Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado y que el incumplimiento de estas disposiciones y de las establecidas por el Decreto 1069 de 2015, acarreará a los usuarios del Sistema las sanciones previstas en el Código Único Disciplinario.

Se realizó seguimiento a la ejecución presupuestal y cumplimiento de metas y cuyas recomendaciones fueron las siguientes.

- 1.) Publicar las actualizaciones del Plan de Adquisiciones en la página web del CNMH y en el SECOP, cuando haya ajustes en los cronogramas de adquisición, valores, modalidad de selección, origen de los recursos, para incluir nuevas obras, bienes y/o servicios o modificar el presupuesto anual de contratación.
- 2.) Ajustar las metas reportadas en el Sistema de seguimiento a los proyectos de inversión – SPI correspondiente al proyecto de inversión "Análisis de Testimonios e Información Relacionada con los Acuerdos de Contribución a la Verdad Histórica en los 32 Departamentos del País".
- 3.) Establecer fechas de cumplimiento y controles permanentes para lograr ejecutar los recursos situados en el presupuesto en lo que queda de la presente vigencia.
- 4.) Fortalecer el apoyo y la asesoría técnica a los gerentes de proyectos al inicio de la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones, fortaleciendo la Planeación Contractual.
- 5.) Mantener suficiente control al Sistema de Información y seguimiento de proyectos de inversión.
- 6.) Rigurosidad en el momento del diligenciamiento de la información en Sinergia, SPI y revisión de información coherente con la remitida a la CGR.
- 7.) Apoyo en la construcción de indicadores que permitan hacer seguimiento al cumplimiento de metas no solo las de Plan Operativo sino las Metas de Gobierno y/o Plan de desarrollo.

Se realizó seguimiento a Gobierno en línea, y cuyas recomendaciones fueron las siguientes:

- 1.) Fortalecer los elementos relacionados con el Sistema Integrado de PQRSD; trámites y servicios, el elemento de participación los cuales cuentan con un avance del 10%; rendición de cuentas y Acceso a la información pública, éste último relacionado con el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, el cual se debe priorizar en relación a los Activos de Información; Índice de información clasificada y reservada; Esquema de Publicación y Programa de Gestión Documental.



- 2.) Control Interno en el marco del Plan de Desarrollo “Todos por un Nuevo País “literal b) del párrafo segundo, del artículo 45 de la Ley 1753 de 2015 recomienda a la Alta Dirección, evaluar la estructura orgánica del Área de Tecnologías de la Información, dado que juega un papel vital transversal para el CNMH y este Plan invita a que estas áreas estén ubicadas dentro de la estructura orgánica en el más alto nivel y se conviertan en Direcciones.
- 3.) Aprobar la Política de Seguridad y privacidad de la información, como componente importante dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.
- 4.) Revisar los riesgos que amenazan la seguridad informática interna y externamente: Generar daño materializado por usuarios o personal técnico que conoce la red; vulnerabilidad de las redes ; virus informático Phishing; jaqueo ilícito; ataques contra el flujo de información
- 5.) Disponer los recursos presupuestales para realizar Auditoria que permita verificar los controles en el marco de las normas NIFF y COBIT 4.
- 6.) Bajo el marco normativo de: a) La Resolución 200 de 25 de septiembre de 2015 por el cual se crea el Sistema Integrado de Gestión; b) Decreto 2693 de 2012 art 4 párrafo 1° por el cual el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de que trata el artículo 6° del Decreto N° 2482 de 2012 será la instancia orientadora de la Estrategia de Gobierno en línea al interior de cada entidad y c.) Resolución 170 de 12 de septiembre de 2014 mediante el cual se crea el Comité Estratégico en el CNMH, la Oficina de Control Interno, llama la atención para que como mínimo trimestralmente se realicen los Comités TICs que den a conocer al Representante Legal la importancia que este tema reviste, la gestión adelantada , pero también se expongan las situaciones de mejora y los temas pendientes por resolver y así cumplir con todos los lineamientos de la estrategia de Gobierno en Línea y demás normas establecidas por el gobierno nacional en la materia y que por supuesto deben quedar inmersos en el Sistema de gestión de Seguridad de la Información (SGSI).


Igualmente se realizó seguimiento al Proceso Contractual y al de Comisión de servicios, el cual está siendo validado por los líderes del proceso; se está trabajando en el informe de austeridad en el gasto;

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.

La OCI ha venido haciendo seguimiento a los Planes de mejoramiento suscritos con las áreas. Como resultado de las Auditorias y seguimientos se están suscribiendo planes de mejoramiento relacionados con los seguimientos al proceso contractual, de comisiones y de ejecución presupuestal.

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,

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe Pormenorizado de Control Interno	CÓDIGO:	CIT-FT-002
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	14 de 17

MECI, SIGEP, PQRSD, Gobierno en línea, acciones que son permanentemente monitoreadas y expuestas en los Comités de Control Interno para su cumplimiento.

El día 15 de octubre de 2015 el área de planeación realizó la socialización del procedimiento “acciones correctivas, preventivas y de mejora” y un taller sobre la implementación del formato para registrar las acciones, analizarlas, definir el tipo de acción a desarrollar y realizar el seguimiento. Esto con el fin de registrar las acciones provenientes de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad.

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 recepción de la información externa se realiza a través de la página Web del CNMH: www.centrodememoriahistorica.gov.co, en el link "Comunícate (PQRSD)", en este los ciudadanos pueden dejar las sugerencias o comentarios. Como parte del fortalecimiento en la recepción y trámite de las PQRSD, el CNMH tiene documentado el procedimiento para la recepción, trámite y respuesta de las PQRSD.

Actualmente desde la herramienta tecnológica para Gestión Documental se habilitó el módulo de PQRS, el cual permite llevar un mejor control frente al control manual que llevaba la entidad.

Igualmente se están aplicando las encuestas de satisfacción sobre los productos y/o servicios prestados por la entidad, las cuales tienen un componente cualitativo y un componente cuantitativo, tabuladas. Sobre los resultados de las encuestas se toman acciones en los Comités del Sistema Integrado de Gestión. 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. 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.

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.

En el link de Transparencia y acceso a la información pública de la página WEB del CNMH, se publicaron los documentos sobre la gestión de la entidad en términos financieros, sistema integrado de gestión, contratación, anticorrupción y atención al ciudadano, gestión documental, gestión humana, informes de gestión, control interno para las vigencias 2013, 2014 y 2015.

Se está colocando en la INTRANET los documentos tales como: resoluciones, diagnósticos, informes, noticias internas, etc., documentos de interés para los servidores públicos y se puede consultar toda la regulación Interna (Resoluciones, Circulares y demás Actos Administrativos).

El CNMH ha digitalizado todos los actos administrativos para la consulta de los usuarios internos y se está desarrollando backup en los servidores de la entidad.

En el segundo semestre de 2015 se estableció con el Grupo de Comunicaciones, como parte de la estrategia de rendición de cuentas, definir e implementar una estrategia de comunicaciones que permita llegar a la ciudadanía informando y propiciando un diálogo en torno a los resultados de la entidad para la vigencia. La estrategia incluye el diseño de un cronograma con acciones, el envío de un boletín de noticias sobre los resultados del CNMH, la generación de contenidos para web y redes sociales, y el envío de mensajes de texto, así como participación en ferias y diálogos en región con la comunidad a través de los enlaces regionales, y el desarrollo de un video interactivo, y encuestas online.

Se diseñó el esquema de documento de rendición de cuentas parciales centrada en las acciones, acerca de: logros significativos, ejecución presupuestal, y productos entre otros temas. Como resultado del proceso de estrategia de rendición de cuentas y a partir de los resultados obtenidos, se desarrollará un plan de mejoramiento y evaluación del proceso de rendición de cuentas.

Se consolida documento base con corte a julio de 2015 para la mini rendición de cuentas parciales centrada en: logros significativos, ejecución presupuestal, y productos entre otros temas. Se definieron diez temas claves como relevantes para informar los logros significativos.

A continuación se detallan los temas claves para la mini rendición de cuentas: Lanzamiento del Concurso Público Internacional de anteproyecto arquitectónico para el Museo Nacional de la Memoria; investigación para el esclarecimiento y la reconstrucción de la memoria histórica; Mecanismo no Judicial de Contribución a la Memoria Histórica y la Reparación; archivo de Derechos Humanos y Centro de Documentación; participación al evento del Consejo de DDHH realizado por la Oficina del Alto Comisionado para los DDHH de la ONU en Ginebra – Suiza; enfoques diferenciales; transversalización del enfoque de género; Pedagogía para la apropiación social; transversalización de la Estrategia de Participación de Víctimas –EPV- en el quehacer del CNMH; Estrategia Nación-territorio.

Se realiza la primera nota sobre rendición de cuentas diseñada de manera conjunta con el área de comunicaciones, la cual se encuentra publicada en la web del CNMH a partir del 28 de agosto de 2015.



El CNMH sigue los lineamientos establecidos en la Ley General de Archivos - Ley 594 de 2000 a través del diseño e implementación de los procesos de gestión documental tales como: organización de documentos, transferencias documentales, préstamo de documentos de archivo y aplicación de las disposiciones finales. Por otra parte, la Tabla de Retención Documental -TRD- del CNMH ha sido objeto de revisión y observaciones por parte del Archivo General de la Nación. La líder de gestión documental se reunió con todos los profesionales encargados de las dependencias, con el fin de realizar los ajustes y replantear, técnicamente, algunas series y subseries las cuales no correspondían.

En el 2015, a partir de la Auditoría de Control Interno al proceso de Gestión Documental se realizó un Plan de Mejoramiento el cual se está implementando en la entidad

De otra parte el Grupo de Comunicaciones ha creado la política editorial y de actualización de contenidos web, políticas de uso y administración de las redes sociales, manual para la escritura de textos, manual de procedimientos editoriales y se diseñaron los procedimientos de difusión de mensajes de comunicación interna, acciones de integración y reconocimiento, diseño e implementación de campañas de comunicación en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad.

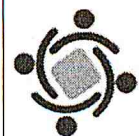
Como complemento a estas acciones se diseñó el manual de imagen corporativa el cual fue actualizado en 2014. En el segundo semestre de 2015 se generó la política de distribución de publicaciones y el manual para escritura de textos.

.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 segundo de 2015 :

- 1.) Actualmente con el aplicativo SAIA y con la próxima adquisición del escáner y la impresora de strikes para la ventanilla única de radicación, *el proceso de correspondencia* se ha fortalecido substancialmente, dada su trazabilidad y controles existentes.
- 2.) Para la gestión de los recursos tecnológicos, el CNMH cuenta con la Herramienta de Gestión de Mesa de Ayuda HEAT, con la cual se lleva, entre otras: Registro y seguimiento a incidentes reportados, inventario de equipos de cómputo y comunicaciones, estadísticas de atención al usuario final y cumplimiento de Acuerdos de Niveles de Servicios.
- 3.) Diseño e implementación del punto de atención de servicio al ciudadano, este punto está ubicado en el primer piso de la sede principal del CNMH, a través del cual se dan a conocer los diferentes trámites, productos y/o servicios de la entidad. Igualmente se está aplicando la encuesta de satisfacción del servicio prestado.



4.) La entidad para informar a sus usuarios y/o grupos de interés instaló nueve (9) carteleras en las sedes regionales. Se continúa con la actualización permanente del sitio web y con la generación de especiales web igualmente la entidad cuenta con una revista que en 2015 circuló en 2 ediciones; y con un programa radial que se transmite a través de la HJUT 106.9 en Bogotá y se retransmite en otras ciudades del país.

III CONCLUSIONES.

1.) 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 Contratos; Talento Humano, Plataforma Tecnológica, 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.*

2.) Igualmente es **urgente** que la Oficina de Control Interno cuente con un Grupo Interdisciplinario competente que permita ampliar la cobertura de las auditorías y seguimientos para garantizar un mejor control preventivo y generar las alarmas a la Alta Dirección de manera oportuna para la toma de decisiones, así mismo poder cumplir con el Plan de Auditorías y POA programado para la respectiva vigencia. Se requiere por ejemplo de un Contador Público y Administrador Público que fortalezcan a la Oficina de Control Interno y a la entidad con acciones preventivas

Elaboró y Proyectó


Doris Yolanda Ramos V.
Asesora de Control Interno

