

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

1 DE DICIEMBRE 2018 AL 31 DE MARZO DE 2019.

Nuestro logo simboliza, además de cada uno de los elementos mencionados y entregados, al **ave fénix** que representa el trabajo **constante, persistente y de resistencia** de las personas que buscan a sus seres queridos; quienes resurgen a pesar de las adversidades a las que se enfrentan.



UBPD

UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

BOGOTÁ, D.C. ABRIL 2019

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Marco legal	6
Objetivo	6
Alcance	6
RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	7
Calificación de la Política de Gestión de Control Interno	8
Calificación por Componentes	8
Componente Ambiente de Control	9
Componente Evaluación del Riesgo	9
Componente Actividades de Control	10
Componente Información y Comunicación	10
Componente Monitoreo y Supervisión	11
RECOMENDACIONES	11

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto-Ley 589 de 5 de abril de 2017, la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado -UBPD, actuará en el marco del SIVJRN, como entidad del orden nacional del sector justicia, de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio independiente y un régimen especial en materia de administración de personal.

La Ley 1474 de 2011 en el Artículo 9°, dispone que *“El Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la Entidad, el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”* y, a su vez, la Ley 87 de 1993, artículo 3°, literal d), señala que *“La Unidad de Control Interno o quien haga sus veces es la encargada de evaluar en forma independiente el Sistema de Control Interno de la entidad y el Decreto 1083 en el artículo 2.2.21.2.5 en el literal e) Las Oficinas de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismo del sector público verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas a las actividades de la organización y que apliquen los mecanismos de participación ciudadana”*.

El 3 de enero de 2019, la Oficina Asesora de Planeación de la UBPD presentó consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica especial de la Unidad, en los siguientes términos:

“Con relación al Modelo Estándar de Control Interno, el Decreto 1499 de 2017 establece que las entidades y organismos sujetos a régimen especial, de conformidad con lo señalado en el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, las ramas Legislativa y judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos y tecnológicos, aplicarán la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993. Teniendo en cuenta los cambios que se han presentado en temas de control interno, solicito concepto sobre los siguientes aspectos:

- a. Solicitamos una orientación normativa a partir de la Ley 87 de 1993, de manera que se identifique cuál es la reglamentación que le aplica a la Entidad.*
- b. Teniendo en cuenta que el Decreto 1499 de 2017 establece que dada la naturaleza de nuestra Entidad debemos remitirnos a la Ley 87 de 1993 ¿Cuál es el plazo para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno y cuáles son las metodologías, modelos o documentos que deben ser implementados por la Entidad?*
- c. ¿Cuál será la herramienta, mecanismo o instrumentos para el seguimiento y evaluación del Modelo Estándar de Control Interno de la UBPD y las fechas de reporte?”*

El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, mediante radicado No.20195000027181 de fecha 04 de febrero de 2019, da respuesta a la consulta realizada de la siguiente manera:

“En relación con las inquietudes relacionadas con el Modelo Estándar de Control Interno me permito dar (sic) así:

- a. *La reglamentación a aplicar frente al Sistema de Control Interno, son las disposiciones establecidas en la Ley 87 de 1993, y sus Decretos reglamentarios, específicamente el artículo 2.2.23.2 del Decreto 1499 de 2017, mediante el que se actualiza la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI.*

Respecto a los lineamientos o criterios para la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, en su entidad debe consultar la Dimensión 7 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en donde se detalla la nueva estructura. En este sentido, dicha actualización deberá responder a la estructura de cinco componentes a saber; (i) ambiente de control, (ii) Evaluación del Riesgo (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Y su articulación con el modelo de las tres líneas de defensa.

Para la actualización del proceso de este modelo, es necesario que, desde el Comité Institucional de Control Interno, se definan los responsables frente a la actualización del MECI. Así mismo, se sugiere indicar dicho proceso a partir de la aplicación de las herramientas de autodiagnóstico de control interno a través de la cual se podrán identificar aquellas brechas o debilidades del sistema de control interno y establecer los ajustes a que haya lugar. Esta herramienta la podrá consultar en la página del micrositio del MIPG en el siguiente link <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg> en la parte superior en la pestaña Diagnostico.

- b. *Para esta inquietud le confirmo que el Decreto 1499 de 2017 no define plazos perentorios ni porcentajes esperados de implementación del Modelo Estándar de Control Interno-MECI, ya que dependiendo de la complejidad de cada entidad es posible que se tengan avances diferenciados, no obstante, tal como se ha explicado en el análisis es importante que el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno deben definir los cursos de acción que le permitan a la entidad dar cumplimiento a este requerimiento legal y se defina la planeación para la implementación y sus seguimientos, la cual incluirá diagnósticos, responsables, tiempos, recursos, entre otros aspectos que les permita en un tiempo razonable dar cumplimiento a las estructuras para el MECI.*
- c. *La herramienta mecanismo o instrumento para el seguimiento y evaluación del Modelo Estándar de Control Interno es Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG y su periodicidad estará establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y para su entidad tal como se ha indicado, la primera evaluación a través del FURAG deberán presentarla a inicios del 2021, donde se evaluará la vigencia inmediatamente anterior es decir la del 2020”.*

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública frente al Informe Pormenorizado de Control Interno, teniendo en cuenta que la herramienta para evaluar el MECI fue modificada dentro del MIPG,

señala¹ que es importante considerar los siguientes aspectos para su análisis y posterior publicación en las fechas determinadas en la normatividad así:

“a. El informe de las oficinas de Control Interno deberá migrar hacia la estructura del MECI en sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, así como Actividades de Monitoreo, lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa.

b. Para las entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva nacional o territorial, dado que no implementan el MIPG en toda su integralidad, solamente están obligados a implementar la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; deberán analizar las demás políticas de gestión y desempeño institucional contenidas en el modelo e implementarlas en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan.

c. En consecuencia, frente al análisis de la institucionalidad, dado que no estarían obligados a crear el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, será necesario revisar la actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, contemplando funciones adicionales que puedan surgir del análisis de las políticas contenidas en el modelo y su obligatoriedad acorde con la naturaleza de cada entidad”.

El informe se elaboró con base en la matriz de autodiagnóstico de gestión política de control interno que contempla las líneas de defensa definidas en la Dimensión 7 del MIPG y la estructura dos (2) basada en los cinco (5) componentes de la estructura del MECI, los cuales son: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Información y Comunicación, Actividades de Control; con fecha de corte 01 de diciembre de 2018 al 31 de marzo de 2019, con el propósito que la entidad formule un plan de acción que permita subsanar las brechas encontradas en el diagnóstico evaluado.

En este orden de ideas, la Oficina de Control Interno realizó este Informe Pormenorizado de Control Interno, del período 1 de diciembre de 2018 al 31 de marzo de 2019, con un doble propósito:

- (I) Dar cumplimiento a La Ley 1474 de 2011 que en el Artículo 9°, dispone que *“El Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la en la página web de la Entidad, el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave*
- (II) Dar cumplimiento al compromiso adquirido en la reunión extraordinaria del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno N. 2 de fecha 22 de marzo de 2019, de realizar el Autodiagnóstico de Gestión de la política de Control Interno, conforme el Modelo Integrado de Planeación y

¹ Preguntas frecuentes, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
https://www.google.com/search?rlz=1C1SQJL_esCO838CO838&ei=s66kXIPrNa6r5wK5yr-gCA&q=informe+pormenorizado+del+estado+del+control+interno+DAFP+%2B+METODOLOGIA&og=informe+pormenorizado+del+estado+del+control+interno+DAFP+%2B+METODOLOGIA&gs_l=psy-ab.3...11707.12416..12668...0.0..0.139.765.0j6.....0....1..qws-wiz.qqmcCwcZ9p4

Gestión-MIPG en la UBPD, con el fin de diseñar e implementar el Sistema de Control Interno de la UBPD.

Este Informe Pormenorizado de Control Interno es presentado a la Representante Legal de la Unidad, a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y a la ciudadanía. Con base en este informe, los líderes de proceso formularán un plan de acción para la actualización que permita subsanar las brechas encontradas en el diagnóstico y diseñar e implementar el Sistema de Control Interno de la UBPD.

Marco legal

- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Objetivo

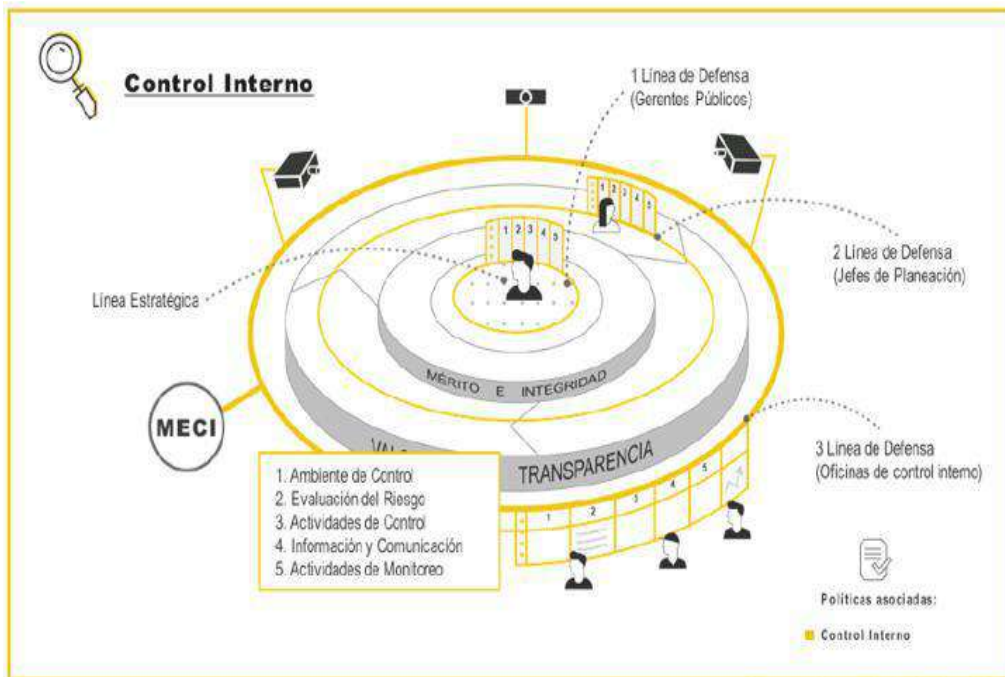
Evaluar el Sistema de Control Interno de la de la Unidad de Búsqueda de personas dadas por Desaparecidas-UBPD, en cumplimiento de las normas legales vigentes.

Alcance

Verificar el avance y estado de madurez del Sistema de Control Interno con la matriz de autodiagnóstico gestión de Política de Control Interno con fecha de corte 31 de diciembre de 2018 al 31 de marzo de 2019, en la Unidad de Búsqueda de personas dadas por Desaparecidas-UBPD por parte de la Alta Dirección.

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

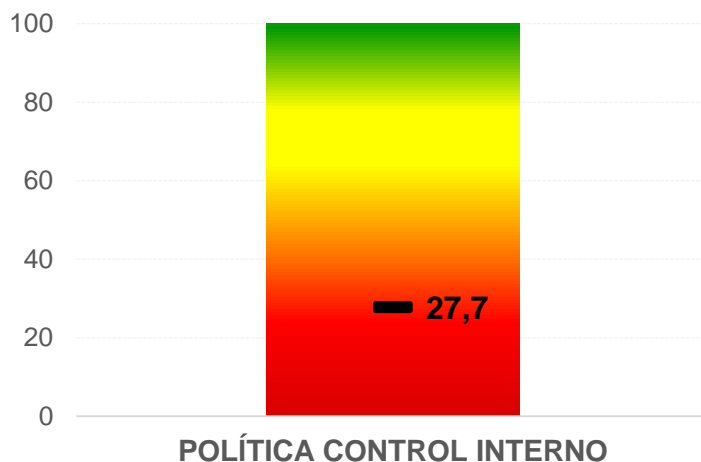
Para la elaboración del presente informe se realizaron entrevistas a los siguientes líderes de los procesos: Secretaría General, Subdirección de Gestión Humana, Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Comunicaciones y Pedagogía, en sesiones en las cuales se solicitó la información soporte del avance del Sistema de Control Interno de acuerdo con la matriz de autodiagnóstico de gestión política de control que contempla las cinco (5) dimensiones del MECI, como se define en el siguiente esquema:



A continuación, se detalla los resultados de la Evaluación de acuerdo a la tabla de calificación del autodiagnóstico:

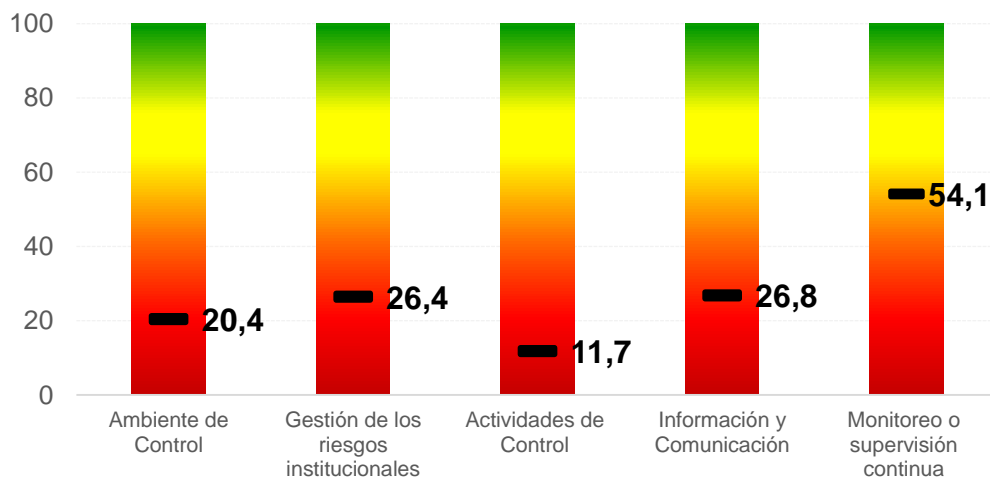
Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

Calificación de la Política de Gestión de Control Interno



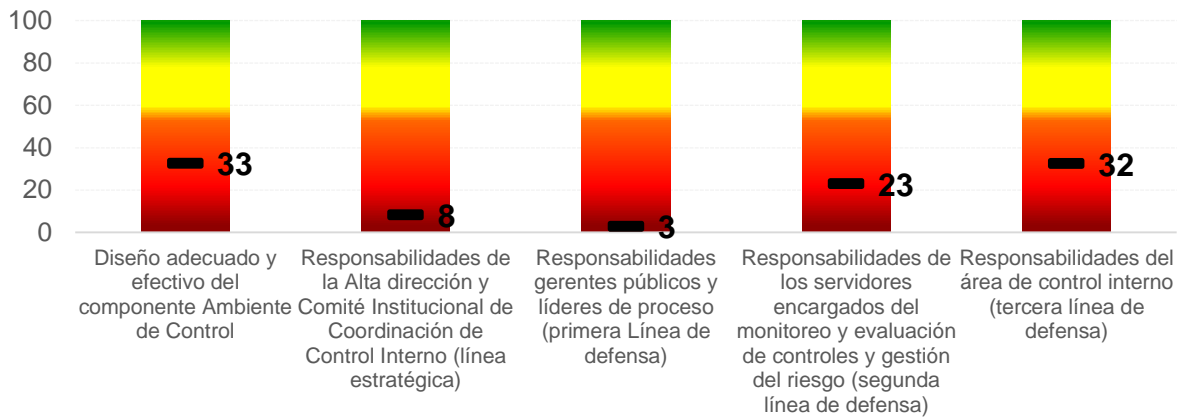
Al validar las 119 actividades con los diferentes líderes de proceso, arrojó como resultado una calificación total de 27.7% a la política de gestión de Control Interno, correspondiente al primer cuatrimestre.

Calificación por Componentes



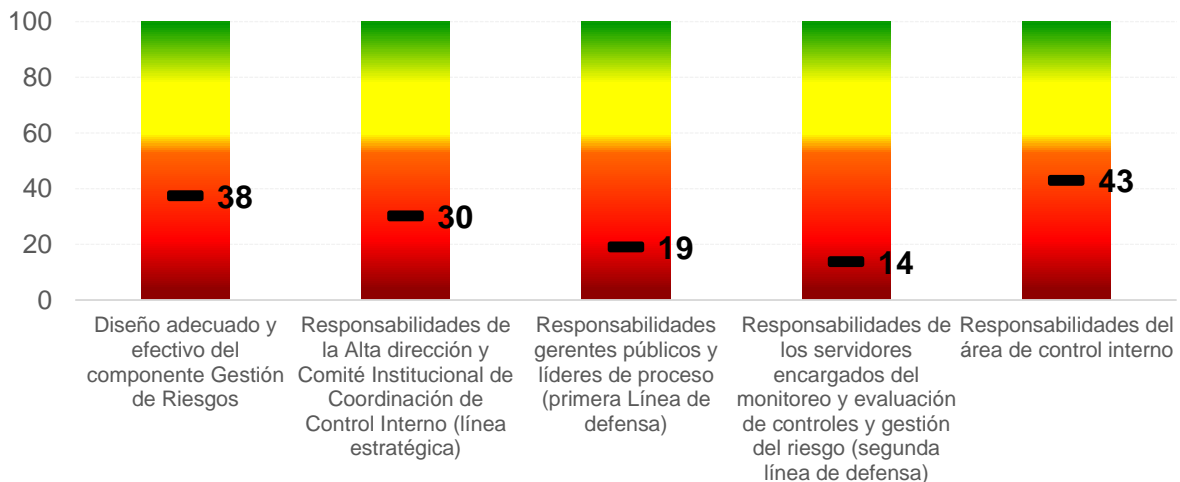
Componente Ambiente de Control

La entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno.



Componente Evaluación del Riesgo

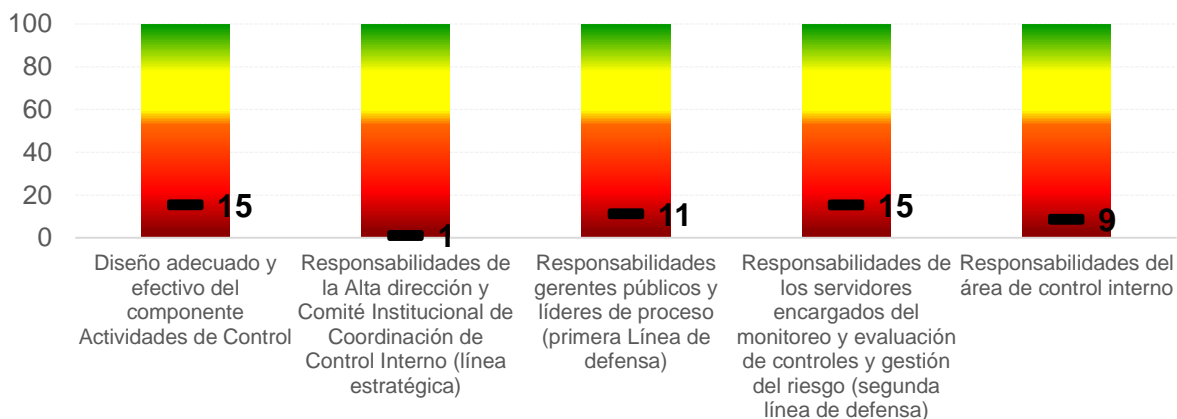
Hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.



Componente Actividades de Control

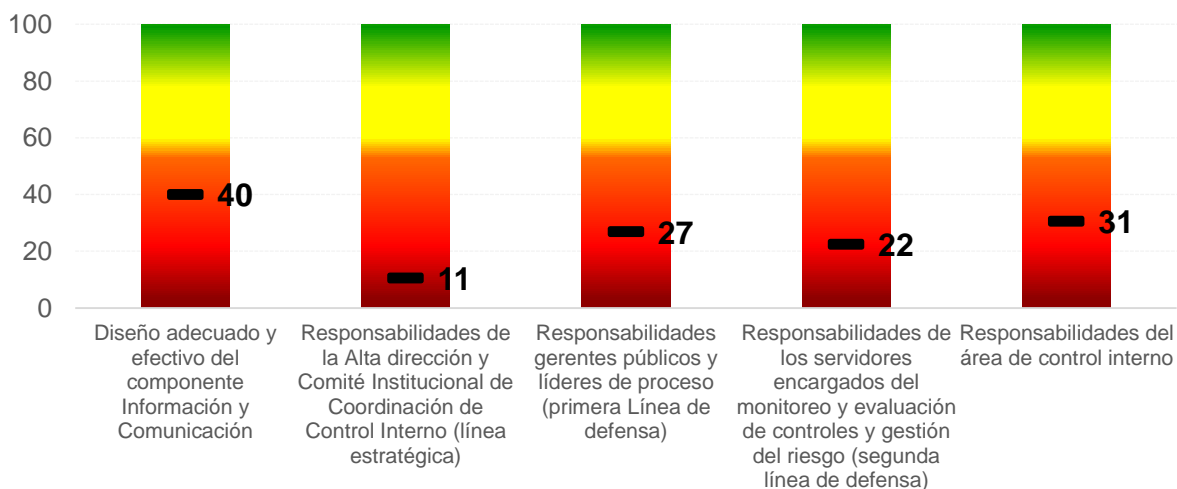
Son acciones determinadas por la entidad, expresadas a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos institucionales.

Para asegurar que el personal de la entidad transite por ese mismo camino, la alta dirección de la entidad le corresponde hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los controles, por parte de los responsables de la gestión.



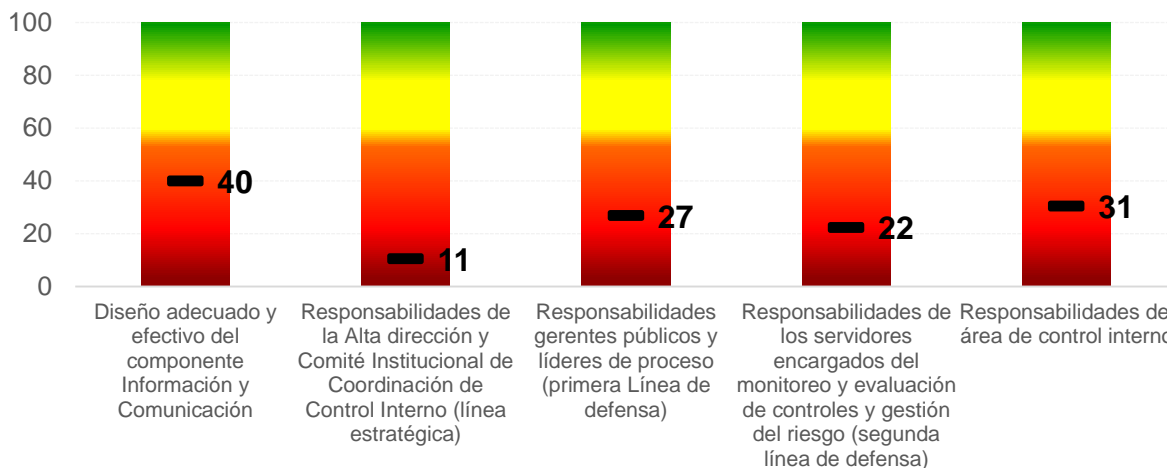
Componente Información y Comunicación

La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad. La comunicación le permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio la rendición de cuentas.



Componente Monitoreo y Supervisión

Busca que la entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación: autoevaluación y evaluación independiente.



RECOMENDACIONES

- ✓ Una vez efectuada la evaluación del autodiagnóstico de gestión de la política de control interno y obtenidos los resultados presentados en este informe, los líderes de proceso deben formular un plan de acción para el diseño e implementación del Sistema de Control Interno, en el cual se presenten alternativas de mejora y los tiempos de implementación, para de esta manera asegurar que la entidad cumpla con el resultado esperado.
- ✓ Es importante que la Oficina Asesora de Planeación junto a los líderes de proceso, elaboren la Política de Administración de Riesgos de la Unidad, para establecer la estrategia de cómo se va a desarrollar la política, determinar los riesgos que se van a controlar, las acciones a desarrollar contemplando los responsables, recursos, tiempos, el seguimiento, evaluación y la efectividad de la política.
- ✓ Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación que trabaje coordinadamente con los líderes de procesos, para identificar, analizar las causas, probabilidad y el impacto de los riesgos de gestión que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales y evaluar el diseño y efectividad de los controles para evitar o mitigar la ocurrencia del riesgo. Así mismo, se recomienda tener en cuenta la guía para la administración del riesgo y del diseño de controles en entidades públicas versión 4 de 2018, emitida por Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.
- ✓ La Oficina de Control Interno invita a los líderes de proceso de la entidad a trabajar de la mano con la Oficina Asesora de Planeación para la construcción de las caracterizaciones de proceso como quiera que es la hoja de ruta que permite a las áreas definir el objetivo, alcance, los responsables, entradas, salidas; las actividades del Planear, Hacer, Verificar y Actuar –PHVA. Así mismo, la elaboración de los procedimientos, protocolos, instructivos, manuales y formatos, toda vez que estos son vitales para el desarrollo del quehacer de la entidad.

- ✓ Es necesario que los líderes de las áreas diseñen las políticas institucionales que involucran el desarrollo de sus procesos y aseguren que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidos para el logro de los objetivos de la entidad.
- ✓ Se recomienda a los líderes de procesos realizar un análisis interno de las normas que regulan cada una de las políticas de Gestión y Desempeño que se relacionan a continuación, con el fin de definir aquellas que sean obligatorias, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica especial de la UBPD, y proceder a su implementación, a fin de evitar posibles incumplimientos:
 1. Planeación Institucional
 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
 3. Talento Humano
 4. Integridad
 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
 6. Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos.
 7. Servicio al Ciudadano.
 8. Participación ciudadana en la Gestión pública.
 9. Racionalización de Trámites.
 10. Gestión Documental.
 11. Gobierno Digital
 12. Seguridad Digital
 13. Defensa Jurídica
 14. Gestión del conocimiento y la innovación
 15. Control Interno
 16. Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
 17. Mejora normativa
- ✓ Es de vital importancia la elaboración del Plan Estratégico de Gestión Humana, Plan de Bienestar, Código de ética o Código de Integridad, el cual recoge los principales elementos que buscan orientar el talento humano de la entidad, como el activo más importante con que cuenta la Unidad.
- ✓ Diseñar el instrumento para la Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los funcionarios públicos de la entidad como quiera que esto permite integrar el desempeño efectivo del servidor público dentro de la misión institucional con el fin de generar un valor agregado a la Unidad.
- ✓ Es necesario que la Unidad implemente canales en los cuales el ciudadano interno y externo tenga acceso a las PQRSD, al igual un sistema de archivo y correspondencia que permita tener mayor control a la información que llega a la entidad.
- ✓ Resulta fundamental la adopción de la política de tratamiento de datos personales y seguridad de la información, teniendo en cuenta lo señalado en el Artículo 15 de la Constitución Política, las Leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014 y las restricciones en el manejo de la información contenidas en el Acto Legislativo 1 de 2017, el Acuerdo de Paz, el Decreto Ley 589 de 2017 y la Sentencia C-067 de 20 de junio de 2018, de la Corte Constitucional, como quiera que permite proteger la información generada y procesada por los diferentes procesos de la Unidad. Así mismo, se debe preservar la confidencialidad, integridad y privacidad de los datos teniendo en cuenta la misionalidad de la entidad.

- ✓ Se recomienda a los líderes de los procesos de la entidad examinar si es oportuno incluir en el plan de acción institucional vigencia 2019 los siguientes planes:
 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR.
 2. Plan Anual de Adquisiciones.
 3. Plan Anual de Vacantes
 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
 5. Plan Estratégico de Talento Humano
 6. Plan Institucional de Capacitación
 7. Plan de Incentivos Institucionales
 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

- ✓ Finalmente, se debe fomentar de una manera integral la cultura de autocontrol, autorregulación y auto seguimiento, que permita la detección de errores y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cordialmente;

(Original Firmado)

IVONNE DEL PILAR JIMENEZ GARCIA

Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Luz Yamile Aya C.

Gina Paola Dueñas B.

Revisó: Ivonne del Pilar Jiménez G