

Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno del INM

Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno

Bogotá

(2019-07-11)



1. Introducción

Teniendo en cuenta que:

- Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993;
- En la Ley 1474 de 2011, 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;
- La Circular No 004, del 7 de marzo de 2019, emitida por la Procuraduría General de la Nación, de asunto: Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y reporte de los avances de gestión a través del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión – FURAG
- El objetivo de la 3ª Línea de Defensa

Se presenta el informe de estado del Sistema de Control Interno e implementación del MIPG.

2. Alcance

Del 11 de marzo de 2019 al 11 de julio de 2019.

3. Descripción metodológica

Para la elaboración de este informe, se dieron 3 partes, cada una de ellas; así:

I. Resultados Desempeño Institucional a 2018-12-31

Se tuvo en cuenta la información publicada por la Función Pública con fecha de elaboración el 17 de junio de 2019; con corte a 31 de diciembre de 2018 (https://funcionpublicagovco-my.sharepoint.com/:x/g/person/eva_funcionpublica_gov_co/EXg_xkPh0wdLI5_LLMQrzuMBY4_Y868sef5CYNEZdd5wMcQ?time=IVRxcE8B10g); donde se dieron Resultados de Desempeño Institucional por entidad

II. Acciones adelantadas desde la OAP en el marco de la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Solicitud de Control Interno a la Oficina Asesora de Planeación; para determinar los avances que se han dado en la implementación del Modelo Integrado de Planeación articulado con el MECI, éste último como una dimensión dentro del modelo; para revisión dentro del formato sugerido por la Función Pública, en lo concerniente a:

- Cronograma para el proceso de transición.
- Planes de mejora para la implementación
- Informes de avance acordes al cronograma y planes de mejora

III. Estructura MECI

A partir de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para efectos dados al MECI a partir de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, una vez se cuente con avance significativo en la actualización del MIPG alineado con el MECI, el informe se da de cara a la estructura del MECI en sus 5 componentes:


1. Ambiente de Control,
2. Evaluación del Riesgo,
3. Actividades de Control,
4. Información y Comunicación,
5. Actividades de Monitoreo

Lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa.

4. Resultados

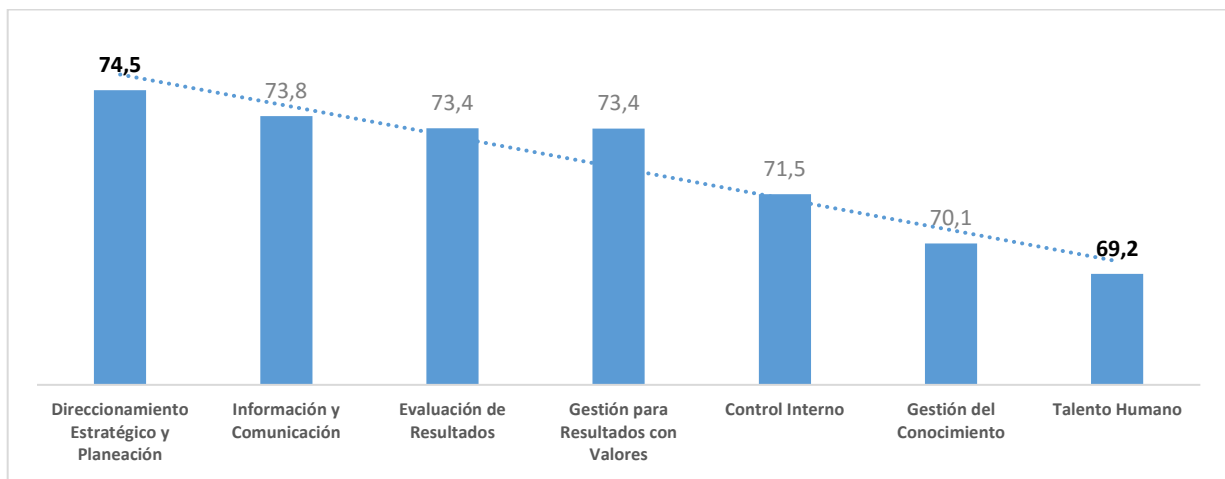
I. Resultados Desempeño Institucional a 2018-12-31

En publicación de la Función Pública quedó indicado: *“en la recolección de la información para el cálculo de los índices se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, la comparación de resultados y el establecimiento de ranking solo procederá bajo las condiciones de los grupos par, los cuales están integrados por entidades de similares características”*

 Instituto Nacional de Metrología de Colombia	Índice de Desempeño Institucional	Puntaje por entidad
		72,0

Los puntajes obtenidos en el 2018, por cada una de las dimensiones para el INM fueron:

Dimensión		Puntaje (por entidad)
1	Talento Humano	69,2
2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,5
3	Gestión para Resultados con Valores	73,4
4	Evaluación de Resultados	73,4
5	Información y Comunicación	73,8
6	Gestión del Conocimiento	70,1
7	Control Interno	71,5



1ª Dimensión: Talento Humano (69,2) - Puntaje más bajo en la entidad

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

2ª Dimensión: Dimensionamiento Estratégico y Planeación (74,5) - Puntaje más alto en la entidad

MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las

necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. En torno a la satisfacción de las necesidades ciudadanas, las entidades focalizan sus procesos y el uso de sus recursos.

II. Acciones adelantadas desde la OAP en el marco de la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Por expreso señalamiento de la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, se tuvo conocimiento:

“Actualmente se vienen desarrollando ejercicios internos con cada una de las áreas de la entidad, orientados a mejorar el conocimiento y avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para ello, en el mes de marzo, se contestó el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) el cual genera la línea base del cuatrienio para evaluar los avances en la implementación del Modelo. Igualmente, se contestaron las preguntas adicionales al Plan Anual de Vacantes. Por otro lado, la Oficina Asesora de Planeación realizó una socialización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, donde participaron 56 personas.

2. Ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se presentaron los resultados obtenidos en la evaluación del FURAG y la necesidad de inclusión en la planeación estratégica de un indicador asociado a los puntos porcentuales que se quieran lograr para en la implementación del modelo en el cuatrienio. Esta meta se articulará con el PND y el Plan Sectorial.

3. Durante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD, del pasado 28 de junio de 2019, se identificaron algunas características que debe tener la herramienta de seguimiento a la implementación de las políticas de gestión y desempeño. Se determinó que en el mes de julio se presentará ante el CIGD la herramienta para identificar los avances de la implementación del modelo.

De esta manera, a partir del mes de agosto, se contará con la herramienta para el mejoramiento en la implementación del modelo.

5. Durante la socialización y las presentaciones ante el CIGD se ha recalcado la importancia de realizar el curso del MIPG brindado virtualmente por el DAFP, el cual a la fecha lo han realizado 10 personas del INM.

6. En cuanto al apoyo a la implementación del modelo, la Oficina Asesora de Planeación lideró y coordinó la construcción del autodiagnóstico para la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la cual será un insumo para plantear el Plan de Acción de esta política para los próximos cuatro años.

Finalmente, el reporte completo sobre los avances realizados a la fecha por los líderes y responsables de la implementación en las diferentes políticas que integran el modelo se viene trabajando desde el año pasado. Se espera tener un primer informe el próximo miércoles 10 de julio, el cual con mucho gusto les compartiremos.”

III. Estructura MECI

1. Ambiente de Control

Este componente tiene como propósito asegurar un ambiente de control que le permita a la entidad disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Requiere del compromiso, el liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Al 11 de julio de 2019, se tiene:

- Documentos que dan cuenta de compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público; como por ejemplo:

Resolución 171 de 2019: Adicionan y modifica la Resolución 451 del 21 de septiembre de 2018 " Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM.

Resolución 451 de 2018: Adopta el Código de Integridad del Servidor Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM y se dictan otras disposiciones

- Frente a la supervisión del Sistema de Control Interno, se tiene que mediante Resolución 101 de 2013 se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno y mediante Resolución DG – 229 de 2014, se modificó la Resolución 101 de 2013.
- En cuanto a roles, responsabilidades y autoridad, se encuentran documentadas en el Anexo 27, del Manual Integrado de Gestión, para los cargos de: Director General, Oficina Asesora de Planeación, Subdirección de Metrología Química y Biomedicina, Subdirección de Física, Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos, Secretaría General, Profesionales, Técnicos y Contratistas.
- Del compromiso con la competencia de todo el personal, según da cuenta el Manual Integrado de Gestión (versión 15); se tiene por política asegurar la competencia técnica del personal involucrado de los servicios y/o productos que ofrece el Instituto, específicamente aquellos que: operan equipos, realizan calibraciones o ensayos, evalúan resultados de medición, proveen comparaciones interlaboratorios y ensayos de aptitud, producen y certifican materiales de referencia, realizan asistencia técnica, brindan capacitación y revisan los certificados de calibración e informes de ensayos. Para este propósito el INM ha definido los perfiles, educación, experiencia y las funciones de su personal acorde a su misión en el “manual específico de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales” adoptado por resolución el cual se encuentra publicado en la intranet.
- el INM tiene publicados a través de la página web, documentos como: Resolución 576 – 2018 por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INM; Plan Anual

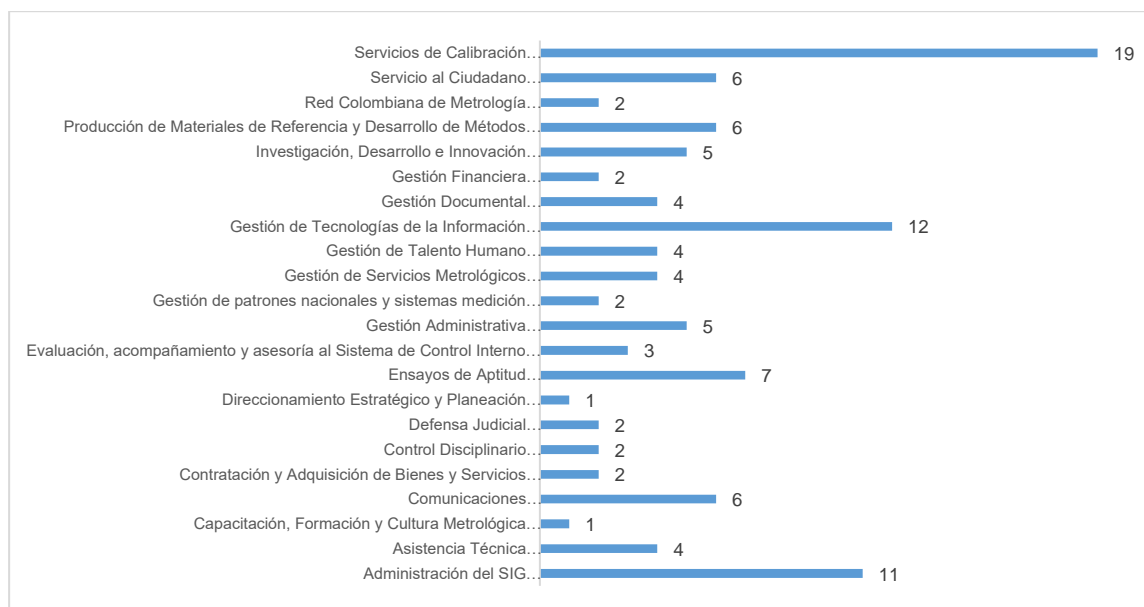
de Vacantes 2019, Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2019, Plan de Previsión 2019, Plan de Trabajo Anual de SST 2019 y Plan Institucional de Capacitación 2019. En marzo de 2019, se socializó la metodología medición de cargas.

No se evidencia por ejemplo el establecimiento de una línea de reporte y/o denuncia para el funcionamiento del Sistema de Control Interno

2. Evaluación del Riesgo

Proceso dinámico e interactivo que le permite a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

- Se ha documentado el control sobre el riesgo operacional que puede afectar los objetivos de calidad e institucionales mediante el documento E1-02-D-01-Administración del Riesgo.
- La Política de administración de riesgo es aprobada por el Comité de Coordinación de Control Interno, actualmente se encuentra publicada a través de la página web: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/sistema-integrado-de-gestion>
- La identificación y análisis de riesgos; se ha dado. A la fecha de emisión de este informe se tenía un total de 110 riesgos identificados, por proceso distribuidos así:



- El funcionario de la Oficina Asesora de Planeación Yesid Javier Pineda; el 2 de julio de 2019, recordó la necesidad de realizar el seguimiento trimestral de la Matriz Integrada de Riesgos correspondiente al segundo trimestre de 2019, con plazo para consolidar el informe el 12 de julio de 2019.
- Mediante Decreto 338 del 4 de marzo de 2019, se creó la Red Anticorrupción; integrada por los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces para articular acciones oportunas y eficaces en la identificación de casos o riesgos de corrupción en instituciones públicas, para generar las alertas de carácter preventivo frente a las decisiones de la administración promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.
- A través de los informes de auditoría de Control interno (3ª línea) se da cuenta del mapa de riesgos del proceso y las oportunidades de mejora a que haya lugar.
- Control Interno (3ª línea de Defensa) emitió el 24 de abril de 2019, informe de Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos y sus controles (Diseño y Efectividad) a través del cual se dejaron 5 recomendaciones a partir de dicha evaluación. El informe correspondiente al segundo trimestre de 2019, está previsto para ser emitido al finalizar julio de 2019.

3. Actividades de Control

Acciones determinadas por la entidad, generalmente 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

- A través de las actividades propias del rol de Control Interno de Enfoque hacia la prevención y del rol de Evaluación del de Gestión del Riesgo, para el periodo objeto del alcance de este informe; se dio:
 - a. Secretaría Técnica del Comité de Control Interno (febrero y mayo de 2019)
 - b. Fomento cultura de autocontrol (marzo a julio de 2019)
 - c. Sensibilización al personal de la entidad en cuanto a roles de Control Interno
 - d. Asesorías y acompañamiento (permanente)
 - e. Informes de evaluación y seguimiento a los mapas de riesgos y sus controles (diseño y efectividad) (enero y abril de 2019)
 - f. Seguimiento y cumplimiento planes de mejoramiento, indicadores y reportes a riesgos del proceso de Control Interno. (permanente)

ACTIVIDAD	PROCESOS				Responsable: Líder del proceso auditado	Coordinador de la Auditoría	Equipo Auditor	2019						
	ESTRATÉGICO	MISIONAL	APOYO	EVALUACIÓN Y CONTROL				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
2. ROL ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN														
Fomento Cultura de Autocontrol	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno		X	X	X	X	X	X
Capacitaciones				X	Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno		X	X				
Secretaría Técnica del Comité	Todos				Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno		X			X		
Gestión documental de la Oficina, de la gestión de los procesos en las auditorías y papeles de trabajo de las auditorías y relacionado con la gestión administrativa de la OC	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X	X	X	X	X	X	X
Sensibilización a todo el personal de la entidad en cuanto a los diferentes roles de Control Interno y específicamente que las auditorías se realizan a los procesos y no a las personas	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno				X	X	X	
Aesorías y Acompañamiento	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X	X	X	X	X	X	X
3. ROL DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO														
Informe de Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos y sus controles (Misión y Puntos de Control)	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X			X			X
Seguimiento y cumplimiento planes de mejoramiento, indicadores y reporte a riesgos del proceso de Control Interno				X	Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X			X			X

Mediante Resolución 096-2018; por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología se definieron las 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional; así

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 (antes Gobierno en Línea)
12. Seguridad Digital
13. Defensa Jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Entre marzo y julio de 2019, se han revisado y actualizado procedimientos de diferentes procesos.

4. 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 permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas

Según da cuenta el Manual de Comunicaciones (versión 05) las políticas de comunicaciones buscan establecer las bases para que por medio de la comunicación se logren buenas relaciones con la

ciudadanía, entre los funcionarios y áreas del Instituto y con los medios de comunicación, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional encaminada a lograr los objetivos estratégicos propios del Instituto.

En el Manual de Comunicaciones Interna (versión 01), quedaron definidas las políticas específicas de comunicación organizacional (numeral 5.3)

El Procedimiento de Comunicación Externa, (versión 2), tiene por objeto desarrollar estrategias de comunicación efectivas que sean divulgadas en los medios masivos y que permitan dar a conocer a la ciudadanía en general de manera clara y efectiva la gestión desarrollada por el instituto.

En el 2019, se ha informado a través de correo institucional al personal vinculado a la entidad, acerca de hechos y en general aspectos de interés relacionados con el instituto, como por ejemplo:

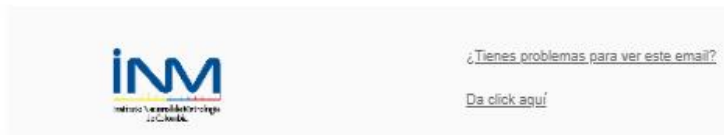


**La Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos,
renueva su cara interna**

Siempre apuntando al mejoramiento de la calidad de los servicios ofrecidos por el

▶ ¡Hola! Ponte al día con el INM News Recibidos x

Comunicaciones INM a través de mailchimpapp.net 5 jul. 2019 16:18 (hace 3 días)
para mí ▾



5. Actividades de Monitoreo

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: concurrente o autoevaluación y evaluación independiente

Se tiene documentado el Procedimiento Auditorías Internas (actualmente en su versión 7); el cual tiene por objeto “Establecer la metodología para programar y ejecutar las auditorías internas conforme con los requisitos establecidos en las normas que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG) del INM, con el fin de asegurar que se ha implementado y mejora continuamente”; aplicable a todas las auditorías internas incluidas dentro del programa de auditorías del INM y las auditorías adicionales que sean requeridas por el Sistema Integrado de Gestión del Instituto.

En junio de 2019, la Dirección General tuvo como iniciativa a la que llamó Cerratón la cual tuvo por objeto dejar saneados procesos administrativos pendientes, teniendo en cuenta que algunos de ellos están bajo la lupa de la Contraloría General de la República y lo que se pretende con la campaña es:

- No cerrar por cerrar hallazgos; sino establecer e implementar acciones conducentes a la eliminación de las causas que generaron todas esas observaciones que quedaron para tratamiento y registradas en Planes de Mejoramiento a lo largo de varias vigencias anteriores.

- Generar nuevamente acciones en aquellos casos donde las acciones planteadas en su momento hoy no proceden por el paso del tiempo, el crecimiento y/o la evolución del proceso, etc.

5. Conclusiones

6. A partir de la calificación del FURAG en el 2018, obtenida en la entidad por cada una de las dimensiones; es la 1ª Dimensión (Talento Humano) la que tiene más baja calificación; contribuyendo tímidamente al cumplimiento del primer objetivo de MIPG: Fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

A propósito del lema del MIPG: “¡La implementación es un reto de todos!”; en el INM han cursado tan solo casi el 50% del personal el Módulo de Fundamentos Generales del Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; el cual tiene como fin facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos.

7. Dando continuidad a los avances que se van dando en la implementación del MIPG, se pudo determinar la ruta a seguir se definió de forma particular para la entidad y no como lo sugiriera la Función Pública, teniendo en cuenta entre otros aspectos, por cada dimensión; los siguientes:

Aspectos	Dimensiones						
	Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión con Valores para el Resultado	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento	Control Interno
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Responsables asignados							
Autodiagnóstico							
Análisis de brechas frente a lineamientos de las							
Cronograma para el proceso de transición							
Planes de mejora para la implementación							
Informes de avance acordes al cronograma y							
Entre otros aspectos							

6. Recomendaciones de Control Interno

Tener presente que de acuerdo a la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con la que cuenta el INM, en el primer semestre de 2019; Control Interno a propósito de la estructura de este informe Pormenorizado de Control Interno; migrará nuevamente hacia la estructura del MECI en sus 5 componentes (1. Ambiente de Control, 2. Evaluación del Riesgo, 3. Actividades de Control, 4. Información y Comunicación y 5. Actividades de Monitoreo)

Aunado a lo anterior; en este mismo esquema será necesario entonces analizar el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada; así como el ejercicio de las líneas de defensa (Estratégica, 1ª línea y 2ª línea) en cada uno de los componentes ya mencionados.

Así las cosas y en ese orden de ideas; tendremos en cuenta la estructura que planteara la Función Pública, así:

Componente MECI + Líneas de Defensa	Dimensión Talento Humano			Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación			Dimensión Gestión con Valores para el Resultado			Dimensión Evaluación de Resultados			Dimensión Información y Comunicación			Dimensión Gestión del Conocimiento			Dimensión Control Interno			
	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	
Procesos																						

LE Línea Estratégica

1a LD 1a Línea de Defensa

2a LD 2a Línea de Defensa

Arístides Candelario Dajer Espeleta

Asesor con Funciones de Jefe de Control interno - Encargado

Fecha: 2019-07- 11