

2019

Informe Pormenorizado
de Control Interno




La justicia
es de todos

Minjusticia



Diego Orlando Bustos Forero
Jefe Oficina de Control Interno
22-7-2019

	OFICINA DE CONTROL INTERNO		
	PROCESO:	EVALUACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL	
	FORMATO:	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011	
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.			
Jefe Oficina de Control Interno	DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO	Período evaluado:	Entre el 20 de marzo y el 19 de julio de 2019
		Fecha de elaboración:	Julio de 2019
<p>Objetivo: Dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, generando un proceso de evaluación y verificación sobre los aspectos que comprenden el modelo integrado de planeación y gestión –MIPG-. (articulado con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-)</p>			
<p>Criterios y Metodología: El 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”, determinó en cuanto al MECI y su evaluación lo siguiente: <i>Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI.</i></p> <p>Artículo 2.2.23.2 Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993. <i>Parágrafo. La Función Pública, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, podrá actualizar y modificar los lineamientos para la implementación del MECI.</i></p> <p>Artículo 2.2.23.3 Medición del Modelo Estándar de Control Interno. Los representantes legales y jefes de organismos de las entidades a las que les aplica la Ley 87 de 1993 medirán el estado de avance del Modelo Estándar de Control Interno. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho Modelo. La Función Pública establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición y recogerá la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión -FURAG. Los resultados de esta medición servirán de base para el informe que sobre el avance del Control Interno en el Estado presentará el Presidente de la República al Congreso de la República, al inicio de cada legislatura.</p> <p>El Informe Ejecutivo Anual, anteriormente reglamentado a través del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015, ha sido modificado, por lo que en adelante será a través del aplicativo FURAG que se estará recolectando la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades, por tratarse de una dimensión del MIPG. El pasado mes de noviembre de 2018 se generó dicho informe remitido a la Sra. Ministra, con base en los anexos del manual operativo. Igualmente, el pasado 4 de marzo de 2019 se diligenció el FURAG -dirigido a esta jefatura por el DAFP- con base en 34 preguntas, algunas de ellas exigidas con soportes, cuyo certificado obra en el expediente del informe de rigor.</p> <p>La metodología abordada para el componente direccionamiento y planeación consistió en realizar un balance entre la evaluación de metas por dependencias 2018 (contiene análisis cumplimiento plan de acción 2018) y el plan de acción 2019, teniendo como base el informe de gestión 2018 emanado del despacho del ministro. Por otra parte, se tuvo en cuenta el reporte del tercer trimestre sobre MIPG de las dimensiones y se comparó contra los criterios del nivel avanzado establecidos en el anexo respectivo del manual operativo del MIPG. En este sentido, si los avances no reportaron la obtención de los productos establecidos en dicho manual, en el acápite de las dificultades se mencionan cuáles hacen falta.</p>			

I. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer los ciudadanos a quienes dirige sus productos y servicios, esto es a sus grupos de valor.

AVANCES:

Los principales logros que aparecen reportados sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son: Se lideró y acompañó en la construcción de los programas de competencia sectorial en el documento del plan Nacional de Desarrollo del Ministerio de Justicia 2019-2022, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles; Se publicó en la página web el plan de acción institucional y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la consulta de la ciudadanía; Se adelantó el proceso de desagregación general de los conceptos del presupuesto del Ministerio de Justicia y del Derecho mediante los siguientes actos administrativos: * Resolución No. 0002 del 02 de enero de 2019, desagregación de los Gastos de Personal, Gastos Generales y Transferencias del MJD para el 2019. *Resolución No. 0004 del 03 de enero de 2019, desagregación al detalle del anexo del decreto de liquidación en el presupuesto de adquisición de bienes y servicios y de gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora del MJD para el 2019. *Resolución No. 0005 del 03 de enero de 2019, desagregación en el presupuesto de inversión del MJD para el 2019. *Resolución No. 0006 del 03 de enero de 2019, desagregación de las transferencias del MJD para el año 2019.

El plan de acción correspondiente a la vigencia 2019 que aparece previsto en la página web de la entidad: www.minjusticia.gov.co/Ministerio/Planeación-Gestión-y-Control/Plan-de-Acción, registra avances importantes frente a las recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno, tales como la identificación y redacción adecuada de acciones, metas e indicadores. También hay avances en las metas como logros realizables pero a la vez en retos que generen impacto en la ciudadanía. No obstante lo anterior, persisten debilidades expuestas en el acápite alterno.

A continuación nos referiremos a los avances en la introducción de mejoras y avances en relación con programas innovadores:

La Dirección de Tecnología introdujo variables de medición de impacto en sus indicadores como el de mejorar, mantener e implementar los sistemas de información del Ministerio y la administración, mantenimiento y soporte de la plataforma tecnológica del MJD que van a reflejar el grado de satisfacción de los usuarios y/o clientes internos.

La Oficina de Planeación, introdujo en su plan de acción frente al programa “Gestión de planes, programas y proyectos” una acción recomendada por OCI en el informe de evaluación de metas por dependencias: Asesoría, acompañamiento y revisión de la información de seguimiento del Plan de Acción (presencial o vía correo electrónico).

La Oficina de Comunicaciones y prensa mide el impacto de sus comunicaciones con encuestas de satisfacción, lo cual constituye un indicador de efectividad. No obstante lo anterior, debe tener en cuenta las recomendaciones y sugerencias que hacen los medios de comunicación encuestados.

La DMASC introdujo un programa asociado a la implementación de los modelos de justicia local y rural con un primer municipio piloto en modelo ZEII.

La Dirección de Justicia Formal tiene casi todos sus programas innovadores en relación con el plan de acción 2018, a pesar de que buena parte de dichas acciones aparecen resaltadas en el informe de gestión 2018; son ejemplo de ello: Acciones desarrolladas para la coordinación y articulación con la Rama Judicial; Acciones para el fortalecimiento de la formación jurídica en Colombia; Implementación del enfoque de Género y Discapacidad en la prestación de servicios de justicia; Fortalecimiento de la participación de la mujer en el acceso de la justicia; Implementación de una política pública en género y discapacidad; Acciones de orientación y acceso a la justicia; Acciones de fortalecimiento de operadores de justicia del ejecutivo; Fortalecimiento institucional para la reforma a la Justicia Nacional.

La Dirección de Desarrollo del Ordenamiento Jurídico incorporó dos programas interesantes: El Fortalecimiento de la coordinación de la defensa del ordenamiento jurídico ante la Corte Constitucional y el Consejo de Estado (propuesta normativa) y la Investigación socio jurídica posicionada (documento para posicionar la investigación socio-jurídica en el Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación).

La Dirección de Justicia Transicional sintetizó sus 3 programas 2018 dirigidos a las víctimas en uno: Estrategia de apoyo para el empoderamiento y participación de las víctimas y las organizaciones de las víctimas en el ejercicio efectivo de sus derechos en relación con la justicia transicional y el Sistema Integral de Verdad Justicia Reparación y No Repetición. Aparece un programa nuevo denominado Adecuación de la funcionalidad de los mecanismos de justicia transicional.

La Dirección de Política Criminal innovó en todos sus programas, a pesar de que en algunos se mantienen coincidencias. Son ellos: Plan Nacional de Política Criminal; Sistema de Información de la Política Criminal y Penitenciaria; Sistema de Responsabilidad Penal Adolescentes; Sistema de Justicia Juvenil Restaurativa; Sistema Penitenciario y Carcelario Eficiente; Enfoque diferencial étnico en las condiciones de reclusión y el tratamiento resocializador; Justicia Restaurativa en el SPA; Lucha contra las Finanzas ilícitas; Creación, implementación de lineamientos de política y metodológica en materia de prevención contra la violencia sexual contra mujeres, niñas y adolescentes y Plan de Concientización Ciudadana Sobre la Política Criminal.

La Dirección de Política de Drogas sintetizó los 7 programas que tenía a cargo en 2018 por uno: Fortalecimiento a la coordinación, posicionamiento, gestión, generación de evidencia, seguimiento y evaluación de la Política Integral para Enfrentar el Problema de las Drogas "Ruta Futura".

DIFICULTADES:

La OCI hizo una evaluación del plan de acción 2019 por dependencias, encontrando que buena parte de ellas corresponden a acciones o programas de 2018, lo cual nos resulta un tanto preocupante, si se tiene en cuenta que contamos con un nuevo Plan Nacional de Desarrollo *Pacto por Colombia Pacto por la Equidad 2018-2022*, cuyas líneas, objetivos, estrategias y metas están definidos en la Ley 1955 de 2019. En particular se advierten las siguientes debilidades:

Dirección de Asuntos Internacionales: Nos preocupa que las acciones de apoyo derivadas del proyecto AECID no contemplen los objetivos de la línea de legalidad del PND, tales como Fortalecer la cultura de la legalidad para que los ciudadanos ejerzan sus derechos con apego a la Ley; Mejorar la gestión del Sistema de Justicia para que sea más cercano a los ciudadanos, más moderno, efectivo y oportuno; Mejorar el acceso a la justicia a través del empoderamiento legal de los ciudadanos, modelos de justicia local y rural, el desarrollo integral de los métodos de resolución de conflictos y el apoyo de las TIC; Implementar una política criminal integral coherente con la realidad nacional, garante de la libertad y respetuosa de los derechos humanos; Prevenir la vinculación de los adolescentes y jóvenes en la comisión de delitos con justicia restaurativa, atención integral y resocialización.

Las actividades asociadas al proyecto de cooperación con recursos de donación AECID deben estar articuladas con un objetivo del PND, a pesar de lo que allí se señala: “no relación directa con PND”, teniendo incidencia en el objetivo estratégico de “propiciar justicia eficaz y eficiente en el marco de una atención integral”. Por otra parte, el indicador se supedita al número incierto de contratos a celebrar, lo que acarrea una medición que depende de variables desconocidas, cuando se podría acudir a una medición cierta de la ejecución de recursos del proyecto en un 100%, por ejemplo. La OCI ya había señalado en el informe de evaluación de metas por dependencias de febrero de 2019, lo referente al indicador.

Dirección Jurídica: Pese a que el informe de evaluación de metas por dependencias, presentado en febrero de este año por la OCI, arrojó varias recomendaciones, la Dirección Jurídica repitió el plan de acción sin ajustar su esquema tradicional de funcionamiento. En efecto, en nuestro sentir se advierten varias inconsistencias, susceptibles de mejorar, así: 1) Las acciones que contempla son fundamentalmente operativas y no estratégicas, sin desconocer su importancia, salvo las relacionadas con el adelantamiento de los procesos coactivos, la atención de los procesos judiciales y conciliaciones. En este sentido, acciones como revisar actos administrativos, atender derechos de petición diferentes a los que atienden las demás áreas y gestionar el pago de sentencias condenatorias, no corresponden a acciones estratégicas¹ que apunten al cumplimiento de objetivos estratégicos establecidos en el PND para el MJD, entre otras cosas, porque obedecen al funcionamiento óptimo transversal de distintas dependencias, en el marco de sus competencias. 2) Dentro de las acciones estratégicas, se debe valorar que los procesos judiciales y las conciliaciones en su mayoría obedecen a procesos de falta de legitimación en la causa por pasiva, lo que torna operativa la defensa de la entidad (La OCI ha propuesto que se promueva una reforma normativa que permita unificar la defensa de INPEC, USPEC, Supernotariado, Minjusticia cuando ello sea procedente para ahorrar esfuerzos de abogados); así mismo, que el cobro coactivo, una vez que se trasladen los procesos de Ley 30 de 1986 al CSJ, minimizan el impacto de gestión en la organización. 3) La DJ no tiene actualizada la plataforma *ekogui*, por lo que resulta importante realizar un plan de actualización de los procesos judiciales y las conciliaciones. 4) El indicador de cobro coactivo no puede basarse en hacer una gestión en el proceso, sino en lograr resultados (con la generación de un auto interlocutorio, el indicador arroja cumplimiento de la meta). 5) Por otra parte, en gracia de discusión que atender derechos de petición fuese estratégico, el indicador no debe valorar solamente oportunidad, sino además completitud y calidad de la respuesta. Solicitamos a la Dirección Jurídica que explique las razones por las cuales no ajustó su plan de acción, a sabiendas que le fue remitido el informe de evaluación de metas por dependencias.

Dirección de Tecnología y Gestión de la Información: En nuestro sentir, no deberían existir acciones fundadas en programas tales como “gestión estratégica”, que por lo visto corresponde realmente a la Actualización e implementación vigencia 2019 del Plan estratégico de Tecnologías de Información – PETI, ni “Gestión orientada a Resultados” que en realidad obedece al avance en el MIPG. Ambas denominaciones deberían ajustarse, pues son muy generales y distan de su real razón de ser. Por otra parte, no es claro porqué en el plan de acción se advierte que “no relación directa con el PND”, cuando en los Pactos Transversales del PND aparecen claros el pacto por la transformación digital de Colombia en cuyo contenido se advierte el objetivo de “Mejorar la interacción entre entidades públicas y ciudadanos” y el pacto por la ciencia y la tecnología que incorpora al objetivo “Potenciar la innovación pública a través de herramientas para medir, fortalecer y articular capacidades de innovación”. En cuanto al programa asociado a la seguridad de la información, es inevitable que contenga la presencia de un auditor de OCI que evalúe y verifique dicho proceso.

¹ “Las acciones realizadas por una organización pueden clasificarse en acciones estratégicas y acciones operativas. Las acciones operativas son las efectuadas siguiendo un procedimiento establecido, dentro de los marcos fijados por la estrategia organizacional vigente; por ejemplo, la adquisición de materias primas, pagar la nómina, fabricar un producto o atender a los clientes. En cambio, las acciones estratégicas son las que modifican el sistema administrativo, los recursos y competencias, las ventajas competitivas, el dominio, el modo de crecimiento o los objetivos de desempeño de la organización”. (Acción Estratégica. Carlos Alcérreca. Revista Dirección estratégica. Madrid 2012.

Oficina de Planeación: Señala que sus programas no tienen relación directa con el PND, pero en aquel aparecen los Pactos Transversales, dentro de los cuales se encuentra el pacto por gestión pública efectiva entre cuyos objetivos está Mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, fundado en el diagnóstico según el cual el gasto público no se orienta a resultados y existe duplicidad de funciones y falta de coordinación entre ellas, factores estos que debería liderar dicha dependencia. Por otra parte, frente a los programas, la OCI había tenido oportunidad de señalar -en su informe de evaluación de metas por dependencias (febrero de 2019)- que: “La Oficina de Planeación podría agregar valor asesorando en la formulación de los planes de acción y asegurando una planeación óptima que promueva la articulación con el PND y con el plan decenal, tanto como la definición de las metas realizables y sus indicadores, por lo cual resulta a criterio de OCI, insuficiente el esfuerzo de la formulación en el indicador, cuando debiera corresponder a **planes de acción formulados que cuenten con la previa asesoría de la Oficina de Planeación**”. Si bien la acción se contempló, lamentablemente el indicador no refleja ese impacto. En lo referido al programa de seguimiento presupuestal, insistimos en que no basta que se elaboren boletines mensuales de ejecución, sino que requiere un nivel de monitoreo periódico, con un grado de interlocución con las dependencias que ejecutan dichos recursos y escalamiento al comité directivo en caso de alertas tempranas. Esta razón, nos conduce a recomendar que se ajuste el indicador.

Oficina de Comunicaciones y Prensa: Sin perjuicio del fortalecimiento de la comunicación externa e interna, sentimos que el plan debería contar con acciones y estrategias específicas encaminadas a recuperar la majestad de la justicia; brillan en los titulares de prensa hechos relacionados con corrupción pero el sector no advierte con profundidad, bien a través de un programa de incentivos, ora de un programa de comunicaciones, las bondades de la rama y del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos: La OCI evidenció que, por los reportes generados en el SICAAC, de un total de 163.615 solicitudes de conciliación para el 2018, se generaron actas por 82.032, de las cuales no se sabe cuál es la cifra de conciliaciones exitosas y cuál es la de conciliaciones fracasadas. La medición del nivel de éxito de las conciliaciones nos parece fundamental para determinar el cumplimiento de los objetivos estatales definidos en el PND, pues justamente se trata de medir un método de solución a un conflicto que eventualmente racionaliza el uso de la administración de justicia. Por otra parte, sentimos que el programa Casas de Justicia, necesita acentuar la presencia institucional del Ministerio en las entidades territoriales y creemos que no basta con los procesos de capacitación y formación, sino que debería introducirse una medición de impacto y un estudio que viabilice alternativas para la presencia de la Justicia como sector en las regiones. Finalmente, la OCI cree que el SICAAC debe ser robustecido, pues fruto de las auditorías se ha detectado desactualización de la información, bien atribuible a factores externos como internos.

Dirección de Justicia Formal: A nuestro juicio, todos los programas que se denominan “acciones para”, que en total ascienden a 4, deberían renombrarse pues no cuentan con un enfoque que permita definir hacia dónde girará el MJD en cada programa. En este sentido, al no contar con un enfoque, los indicadores no apuntan hacia un logro o reto realizable, pues miden “acciones desarrolladas/acciones programadas”. Posiblemente el programa quede bien titulado si se elimina la expresión “acciones para”, pues las actividades si tienen un norte claro.

Dirección de Desarrollo del Ordenamiento Jurídico: En relación con el programa de fortalecimiento del principio de seguridad jurídica, es importante rescatar que, a febrero de 2019, cuando se evaluaron las metas por dependencias, no se soportó un producto entregable de la vigencia 2018 denominado: “*Documento de recomendaciones sobre buenas prácticas internacionales*”. Comoquiera que el programa fue modificado en plan de acción 2019 sin incorporar dicho estudio, se hace necesario definir tal circunstancia.

Dirección de Justicia Transicional: Los Talleres de la estrategia de pedagogía y acompañamiento a nivel nacional en el acceso y participación de las víctimas al SIVJNRN diseñada y puesta en marcha realizados, no se cumplieron a cabalidad en 2018, razón por la cual será necesario determinar si dichas metas se subvencionan con la introducción de las Jornadas de atención y orientación a víctimas y organizaciones de víctimas realizadas.

Dirección de Política Criminal: Quedaron pendientes de ejecutar en plan de acción 2018 (con avance 0%) el “Diseño de una estrategia fortalecimiento de las capacidades de investigación y judicialización de los delitos que afectan a que afectan a quienes ejercen la política y contra líderes de organizaciones y movimientos sociales y defensores de derechos humanos” y “estrategias de prevención y lucha contra la corrupción para el fortalecimiento de la legalidad y transparencia democrática”. La pregunta que nos hacemos, a sabiendas de la importancia de estas acciones es: ¿vale o no la pena conservar estas acciones estratégicas? Y más aún si se tiene en cuenta, por ejemplo, que el PND prevé en el Pacto por la Legalidad en la línea Seguridad, autoridad y orden para la libertad: “Garantizar la protección a los líderes sociales amenazados”.

Dirección de Política de Drogas: Hay que revisar si los objetivos estratégicos del PND, derivados del Pacto por la Legalidad en la línea Seguridad, autoridad y orden para la libertad, como lo son: “*Disminuir el porcentaje de hectáreas de cultivos ilícitos en Colombia*” y “*Realizar intervención integral en zonas estratégicas (ZEII) que permitan sustituir economías ilícitas por lícitas*”, tanto como las estrategias de dicho pacto: “*Implementaremos una política integral de lucha contra las drogas, con énfasis en la erradicación, interdicción, prevención del consumo, y el tránsito de las regiones afectadas por los cultivos ilícitos hacia economías lícitas*”. “*Adoptaremos una política para la prevención y protección a personas y comunidades en riesgo, en particular a las víctimas, líderes sociales y defensores de derechos humanos*”, están inmersas en el plan de acción, porque la OCI no las observó con la especificidad que tiene el PND.

COMPONENTE GESTIÓN CON VALORES

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización realizar actividades que la conducen a lograr resultados propuestos y materializar decisiones plasmadas en su planeación institucional. Dado que el Modelo se enmarca en la Gestión para Resultados, requiere de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación que hacen viable el logro de los resultados y metas de la organización en el marco de los valores del sector público.

AVANCES:

- 1) Los principales logros que aparecen reportados sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son:

Gobierno digital/Se realizó una depuración de los conjuntos de datos que se encontraban publicados en su momento teniendo en cuenta la periodicidad de la actualización y en la usabilidad de los datos en el portal web. Adicionalmente se realizó la actualización de 16 set de datos.

Seguridad Digital/Se elaboró el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información; En la fase de implementación se elaboró el borrador de las políticas de: - Seguridad para dispositivos móviles, -Seguridad de la información para la gestión de proyectos, -Gestión de incidentes. -Se elaboró la propuesta de actualización del procedimiento de accesos a recursos informáticos.

Defensa Jurídica/Se revisó la "metodología para la construcción de directrices institucionales de conciliación" de la ANDJE, y con base en los pasos señalados se recopiló, confrontó y corroboró la información que soporta la elaboración del documento, que fuese aprobada por dicha entidad.

Participación Ciudadana/Se Elaboró documento Plan de participación Ciudadana y Rendición de cuentas para la vigencia 2019 con los insumos enviados por las áreas Misionales. Rendición de cuentas/Se realizaron las siguientes capacitaciones: i) Procedimiento PQRDS por parte del DNP ii) Protocolos, formatos, guías y procedimiento de PQRDS.

- 2) La Ministra de Justicia y del Derecho llevó a cabo, el 16 de mayo de 2019, en el auditorio del RTVC, un proceso unificado de rendición de cuentas en el que se advirtieron los logros

DIFICULTADES:

- 1) La alta dirección estableció la necesidad de ajustar controles sobre el adecuado seguimiento a la ejecución presupuestal, pues si bien se remiten soportes con base en cifras SIIF, no se cuenta con un grado de conexión entre los procesos financiero, de planeación y de contratación que permita detectar los saldos presupuestales por programa o proyecto, y en particular, por actividad asociada al programa o proyecto. De este modo, se requiere que se identifique un instrumento de monitoreo en cabeza de la Oficina de Planeación, con el concurso de los grupos de contratación y financiero, para servir de fuentes de información y de alertas tempranas a la alta dirección del MJD. A junio 30 de 2019, se advierten los siguientes saldos presupuestales por dependencias:

Dependencia	Saldo presupuestal (en
Dirección de Asuntos Internacionales	100
Dirección de Justicia Formal	1.692
Dirección de Justicia Transicional	3.549
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	6.271
Dirección de Ordenamiento Jurídico	704
Dirección de Política Criminal	5.829
Dirección de Tecnología y Gestión de la Información	5.590
Dirección de Política de Drogas. (Fondo Lucha Contra las Drogas)	10.484
Dirección de Política de Drogas. (Fondo de Rehabilitación Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado)	21.851

Si se tiene en cuenta que el nivel de compromisos frente a la apropiación no supera el 37%, es necesario llevar a cabo acciones diligentes tendientes a promover, con transparencia y probidad, la ejecución de los recursos con sujeción a las fichas de cada proyecto, programa o a los lineamientos de los Fondos. La alta Dirección viene trabajando en dicho propósito.

- 2) Persisten las dificultades señaladas en el informe anterior: Es necesario promover una actualización de los procesos y procedimientos, habida cuenta de dos circunstancias: **a)** La planeación 2019, cuyos objetivos, estrategias e indicadores han sido ajustados; **b)** Buena parte de ellos se encuentran desactualizados y desuetos y **c)** Los procedimientos han sido diseñados "por dependencias", omitiendo las necesidades del cliente interno y/o externo. En realidad, se hace necesario llevar a cabo un proceso integral de planeación estratégica que involucre las principales carencias del Ministerio en materia de gestión, pues a pesar de la calificación otorgada en FURAG, las debilidades para

y los retos del sector. Por primera vez se realizó un proceso unificado, pues en anteriores informes habíamos registrado la dificultad (Informe pormenorizado OCI) de que se hacía por cada dependencia, sin mediar la coherencia y consistencia institucional.

- 3) La entidad tiene implementados 9 de los 13 trámites en el SUIT, de los cuales 5 son presenciales y 4 son en línea. Resta por abordar los trámites que, a juicio de la Contraloría General de la República, mediante la auditoría al proceso GEL, solicita que se realicen en línea.
- 4) Los procesos de TI y seguridad de la información registran fortalezas en sus procesos de implementación, faltándoles procesos de aseguramiento basados en auditoría la cual ha sido imposible de llevar a cabo por la falta de recurso humano para el efecto.
- 5) El Ministerio satisface los criterios establecidos para dar cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública www.minjusticia.gov.co/Servicio-al-Ciudadano/Ley_de_Transparencia_y_del_Derecho_de_Acceso_a_la_Información_Pública_Nacional. Sin embargo, no se registra el directorio de contratistas de prestación de servicios acorde con lo dispuesto en el artículo 2.1.1.2.1.5. (Directorio de Información de servidores públicos, empleados y contratistas) del Decreto 1081 de 2015, reglamentario de la Ley 1712 de 2014.

ascender al nivel avanzado del modelo de gestión (anexo manual operativo MIPG) son notorias y han sido transmitidas debidamente en el informe ejecutivo anual de control interno presentado por la Oficina de Control Interno. Es necesario mejorar los procesos, procedimientos, controles, modelo de riesgos, metas e indicadores, promoviendo la cadena de valor, esto es que se garantice la interrelación de los procesos dirigidos a satisfacer las necesidades y requisitos de los usuarios, pues los procedimientos tienen una visión aislada por dependencias.

3) Se mantienen las dificultades del sistema de gestión documental EPX. Es necesario ajustar, con base en los requerimientos funcionales que ha detectado la Oficina de Control interno, para superar dificultades propias de la implementación. Por ejemplo, que el sistema no distingue entre destinatario y copia/conocimiento; se firma un documento solo bajo la plataforma internet explorer, el cual resulta lento; cómputo de términos para toda la correspondencia de ingreso; la búsqueda en el sistema es muy lenta y compleja; no se identifica la dependencia del destinatario o de quien tramita; no se envía una notificación al correo electrónico, cuando se ha transferido un oficio; el procesador de texto no se apoya en un corrector gramatical y de ortografía; no reconoce las tildes en los correos electrónicos de ingreso, desconfigurando el documento, entre otras.

a) No han sido publicados los resultados de indicadores en la gestión de apoyo, desde el cuarto trimestre de 2018 hasta la fecha de emisión de este informe: www.minjusticia.gov.co/SistemaIntegradodeGesti%C3%B3n-SIG/IndicadoresdeProceso.aspx.

b) Creemos que se debe promover una adecuación al edificio de la sede del MJJ, en la medida en que se advierten problemas graves de ruido y de contaminación ambiental, por la zona en la que está ubicado el edificio. Esta circunstancia podría solucionarse con vidrios anti ruido y con un mantenimiento a sus fachadas.

c) Se insiste en que las dependencias misionales, que lideran proyectos, programas y administran Fondos, deben generar hojas de ruta o patrones de seguimiento a la ejecución de los recursos asociados a dichos proyectos, de tal suerte que, ante la presencia de impases, puedan proponer soluciones inmediatas. Esta es una medida que recomienda el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento a la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC).

d) Nuevamente se insiste en que el proceso de conciliación debe robustecerse. La OCI propuso que se consultara la medida de unificar la defensa judicial del sector Justicia, cuando quiera que se trate de procesos en que es evidente la falta de legitimación en la causa por pasiva, originada a raíz del desconocimiento de la autonomía e independencia de las entidades adscritas. El Ministerio tiene problemas para actualizar la información en *e kogui*.

e) Se siguen presentado situaciones de ausencia de trazabilidad en los procesos de atención al ciudadano, pues las respuestas no son introducidas en el sistema, debido a que algunos procesos, fundamentalmente misionales, no reportan -o lo hacen inoportunamente- los distintos niveles de atención que generan, y por sobre todo, los correos electrónicos.

f) No se ha llevado a cabo un estudio que mida el comportamiento de las PQRS que llegan con destino a las dependencias. En dicho sentido, es necesario llevar a cabo un proceso de clasificación por tipología o concepto clave de las PQRS, para asegurar con dicha medición, acciones de cada dependencia que tiendan a reducir el número de peticiones, quejas o reclamaciones. La OCI cree que el papel principal de las dependencias no está destinado a satisfacer PQRS.

COMPONENTE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización conocer los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proceso de planeación institucional y las mejoras en la gestión, a través de las acciones implementadas para tal fin.

AVANCES:

- 1) Los logros de esta dimensión no aparecen reportados en el informe correspondiente al primer trimestre 2019, emanado de la Oficina de Planeación y donde se consignan los avances del MIPG.
- 2) La entidad cuenta con instrumentos de medición de resultados relacionados con el proceso de planeación, y el plan de acción por dependencias, los cuales se encuentran publicados.
www.minjusticia.gov.co/Ministerio/Planeación-Gestión-y-Control/Plan-de-Acción
www.minjusticia.gov.co/Ministerio/Planeación-Gestión-y-Control/Programas-y-Proyectos-en-Ejecución.
- 3) El Ministerio (DTGI y OCI) se encuentran ejecutando un plan de trabajo para ajustar el diseño de la herramienta de manejo del Plan de Mejoramiento Institucional y del Plan de Mejoramiento por Procesos.
- 4) El SIIF permite observar el comportamiento financiero de la entidad y la administración recibe los informes de ejecución de las entidades adscritas y/o vinculadas al sector.
- 5) La Oficina de Control Interno impulsó y lideró el avance del Plan de Mejoramiento Institucional, el cual reportó lo siguiente:

Auditoría CGR	Fecha	No. de
Hallazgos a 1° de enero	Enero/ 2018	205
Hallazgos Eliminados	31 de diciembre/2018	(-)136
Hallazgos adicionados	31 de diciembre/2018	(+) 22
Hallazgos acumulados	30 marzo/2019	91
Hallazgos declarados efectivos CGR	Junio/2019	(-) 9
Hallazgos CGR Informe Auditoría Financiera vigencia 2018	Junio/2019	(+) 12

DIFICULTADES:

- 1) Insistimos en la oportunidad del proceso estratégico, a propósito del advenimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 **Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad**. En efecto, la plataforma estratégica de la administración anterior admite mejora, en el sentido de que se requiere promover un ajuste a los planes, programas, proyectos y metas del Ministerio, de tal manera que estas cumplan con su propósito conceptual, y sobre todo, con el resultado que espera la ciudadanía para solucionar necesidades insatisfechas asociadas al sector. Hemos detectado las siguientes inconsistencias, que si bien no se presentan en todos los casos, son recurrentes en algunos proyectos y programas:
 - Problemas en la consistencia a la hora de examinar la articulación del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Sectorial y Plan del Ministerio.
 - Falta de articulación de objetivos estratégicos con acciones que propendan por resultados exitosos.
 - Extra dimensionamiento de acciones y confusión con tareas.
 - Diseño de procesos por competencias de las dependencias y no por procesos articulados entre las diferentes dependencias, incorporando las necesidades del cliente interno y/o externo.
 - Los indicadores, en ocasiones, no miden la gestión o el resultado de la acción.
 - Problemas en la identificación de controles asociados a los procesos.
 - Falta de identificación del quehacer cotidiano de los servidores públicos con los resultados estratégicos. Problemas de cultura: los datos estadísticos son manejados por un equipo especial que no se involucra con la entidad.
 - Las comunicaciones asociadas a resultados de la organización no consultan los balances de dependencias como la Oficina de Control Interno.

La OCI tuvo la oportunidad de socializar con las dependencias, el informe de evaluación de metas, donde se consignaron las recomendaciones puntuales para cada una de ellas.

Hallazgos declarados efectivos OCI Junio 30 de 2019 OCI. Circular CGR 05 de 2019	Junio 30 de 2019	(-) 53
TOTAL HALLAZGOS a 30 de Junio de 2019		41

Balance del Plan de Mejoramiento Institucional: a la fecha de presentación del informe contamos con 41 planes de mejoramiento asociados a hallazgos que se encuentran en término, habiéndose declarado cumplidos y efectivos un total de 53, sin contar con ningún plan vencido. La brecha de cumplimiento asciende a 41 hallazgos en cronogramas dispuestos, en su gran mayoría para diciembre de 2019, sin perjuicio de algunos que se extienden a 2020 por la naturaleza del plan. Es decir, se despacharon por efectividad un 56,38% de la masa total de hallazgos, esperando que la CGR confirme su efectividad. Veamos la tabla que identifica el avance:



6) Por otro lado, el balance del plan de mejoramiento por procesos reporta el siguiente estado, conforme al informe emitido por OCI el 30 de noviembre de 2018:

Estado plan de mejora por procesos con corte 31 marzo de 2019	
Número de hallazgos cumplidos	(-) 36
Número de hallazgos vencidos	(+) 8
Número de hallazgos en término	(+) 111
Total hallazgos	119

Dichos planes, se encontraban al corte en mención así: el 93,27% en término y el 6,72% vencidos.

2) Los hallazgos de auditoría interna vencidos, es decir aquellos planes de mejoramiento derivados de hallazgos cuyo cronograma expiró y no se ejecutaron las acciones de mejora o no se aportaron evidencias sobre el particular, son los siguientes:

Dependencia	Número de hallazgos	Participación %
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	3	37,5%
Dirección de Justicia Formal	2	25%
Dirección de Justicia Transicional	1	12,5%
Subdirección de Sistemas	1	12,5%
Grupo de Gestión Administrativa, Financiera y Contable	1	12,5%
Total:	8	100%

3) El modelo de administración del riesgo admite mejora, promoviendo su actualización y ajuste conforme a la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital, versión 4, DAFP, octubre de 2018.

4) El avance del MIPG no se encuentra publicado desde el tercer trimestre de 2018: www.minjusticia.gov.co/Ministerio/Planeación-Gestión-y-Control/Modelo-Integrado-de-Planeación-y-Gestión. La información con corte a primer trimestre fue aportada por el ing. Mauricio Ordoñez.

COMPONENTE TALENTO HUMANO

El conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la misión y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

AVANCES:

Los principales logros que aparecen reportados sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son: Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación y se realizó el curso de Inducción y Reinducción virtual intranet, en el cual se integró, el código de ética y el Código de Integridad.

Ahora bien, teniendo en cuenta el anexo respectivo del manual operativo del MIPG se rescatan los siguientes productos:

Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad.

Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano

Se generó un proceso de promoción de la evaluación de desempeño.

Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad.

Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental, pero no existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable.

En el rango del 98% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado.

Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, pero no se hace el seguimiento y el registro correspondiente.

DIFICULTADES:

La distribución de la planta de personal de la entidad no obedece a un estudio serio que involucre las necesidades de talento humano en cada una de las dependencias. Los informes de auditoría han arrojado déficits cuestionables en áreas sensibles de la organización, y a contrario sensu, áreas con exceso de personal, si se considera que se trata de áreas de apoyo. Igualmente hemos insistido en la necesidad de un estudio de cargas laborales serio que conduzca al eventual replanteamiento y/o distribución equitativa del personal.

Ahora bien, en relación con el cumplimiento de los estándares que exige el anexo correspondiente del manual operativo del MIPG, se notan las siguientes deficiencias que ya habían sido reportadas en el informe anterior:

No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal.

No se garantiza la depuración de la información SIGEP de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios.

No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo, ni para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado, ni para establecer antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género, vacancia definitiva o temporal por niveles, perfiles, personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, acorde con el requisito, es decir, que el mecanismo de información brinde en tiempo real los reportes a lugar.

Se elabora un plan estratégico de talento humano que, a pesar de citar variables recomendadas por DAFP, no se encuentra articulado con el plan estratégico de la Institución, como tampoco con las necesidades misionales. No analiza la misión y la visión en función de decantar las necesidades en materia de talento humano. Tampoco evalúa la eficacia de su implementación.

Se elaboraron un plan anual de vacantes y un plan de previsión de recursos humanos, que no programan los recursos para concursos y que no cuentan con un cronograma para ejecutar. Son documentos que si bien contemplan los datos asociados a planta de personal, no analizan sus efectos ni prevén

Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y no existen mecanismos para generar reportes con cualquier información requerida.

Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, pero estos no se encuentran sistematizados y tampoco pueden generar cualquier reporte requerido con esta información.

Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos para la suscripción de los acuerdos de gestión, pero no se ha generado un seguimiento asociado a su eficacia, ni se han introducido mejoras de haberse requerido.

Se consultaron las necesidades de las dependencias para el PIC. Se espera que dicha participación refleje el impacto que se requiere en los procesos de formación. Dicha socialización debe hacerse también para el plan de bienestar e incentivos, cobijando las variables mínimas necesarias en esta materia.

Se ha implementado el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad.

Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado.

La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados.

Se tramita la nómina oportunamente.

metodológicamente las variables de un plan articulado para hacer previsión y programación del recurso humano.

El plan estratégico de talento humano incluye un plan de capacitación que incorpora componentes transversales de formación, pero que no comulga con la misión, ni la visión de la entidad, dejando de lado su conexidad con los planes estratégicos.

El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que no evalúa la eficacia de su implementación y que no ausulta las necesidades del talento humano. No existen incentivos para el personal, distintos de los encargos o nombramientos por mérito. No se justifican ni se solicitan recursos para el efecto.

El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo al que no se le evalúa la eficacia de su implementación.

No se planea la inducción y reinducción. El Plan estratégico de talento humano incorpora variables de inducción y de reinducción sobre temas de integridad, pero no incorpora los aspectos primordiales para asegurar el entendimiento de la vinculación del servidor público al Estado, como tampoco de sus competencias y funciones, deberes, derechos y garantías. Por otra parte, no se evalúa la eficacia en cuanto tienen que ver con la inducción y reinducción en integridad.

Se planea la medición del clima organizacional. Sin embargo, no se planea el análisis y el mejoramiento sobre el particular, como tampoco se hace seguimiento sobre su eficacia. No se han presentado los resultados de la evaluación.

El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad.

Si bien se realiza el proceso de evaluación de desempeño, no se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados, a pesar de que se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos, pero dicho informe no constituye un insumo para la mejora.

Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución. Tampoco se registra el nivel de avance del plan.

COMPONENTE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El propósito es institucionalizar prácticas sistemáticas de generar, capturar, compartir y aplicar conocimiento considerando tres elementos gente, procesos y tecnología, en todos los momentos del ciclo de gestión.

AVANCES:

- 1) Los principales logros que aparecen reportados sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son: *La dirección de Política Criminal y Penitenciaria, puso a la ciudadanía, información relevante en materia de política criminal, información estadística entre otras, en el portal www.politicacriminal.gov.co. * Se realizaron los estudios previos y el análisis del sector para buscar fortalecer el canal telefónico, también se han sostenido diferentes reuniones (con el acompañamiento de la Subdirección de Sistemas del MJD) con la empresa Claro quién va a ser la encargada de la puesta en marcha a partir del segundo semestre de 2019. *En cuanto al Canal virtual: Se está desarrollando un asistente. * El componente SEJ BI dispone de la información de 5 indicadores del INPEC desarrollados bajo esta arquitectura. * En el uso del servicio de Google Analytics, se generaron 7 actividades de solicitudes de informes de los portales del Ministerio de Justicia y del Derecho, permitiendo el monitoreo a través de los datos y la generación de estadísticas en tiempo real. *Se realizó visita técnica para validar funcionamiento de los equipos que tienen instaladas las herramientas Jaws y Magic en el Grupo de Servicio al Ciudadano del MJD.

 - 2) El proceso de concepción de políticas públicas en justicia y derecho dependen en buena parte de la concertación con los altos niveles del Estado. La Ministra Margarita Cabello anunció que impulsará varios proyectos de Ley ante el Congreso y ajustes normativos asociados a los consultorios jurídicos, implementación de la política de 'Ruta Futuro' y liderar todos los esfuerzos para combatir con efectividad el narcotráfico desde el punto de vista normativo. En este sentido, la señora Ministra ha participado y presidido varios foros y eventos.
- Principalmente la señora Ministra planteará proyectos, actos legislativos, leyes estatutarias, decretos y resoluciones que ataquen los factores que llevan a la reclamación de justicia insatisfecha.
- En este sentido, la generación de la política pública en justicia y derecho surge de las iniciativas del gobierno nacional a raíz de una articulación programática con los ejes de la campaña definida por el pueblo en el marco de las elecciones, razón por la cual sus pilares no son fruto de las iniciativas particulares de gremios, sectores, academia u organizaciones.
- Para tal efecto, se tienen en cuenta experiencias exitosas y fracasos, así como la demanda de la ciudadanía, los cuales se miden en función de sus niveles de aceptación ciudadana.

DIFICULTADES:

- 1) Creemos que se hace necesario revisar estratégicamente esta dimensión del MIPG. Algunos logros planteados no obedecen a la gestión del conocimiento y sentimos que el plan de acción es pequeño frente a los inmensos retos que tiene el MJD en esta materia.

- 2) Reiteramos que la información fluye por dependencias, no se encuentra inventariada y no es una información puesta a disposición de toda la organización, materializando reprocesos e incoherencias sistémicas que ponen en riesgo la acertada toma de decisiones y la celeridad de las actuaciones. Existen riesgos identificados con la fuga del capital intelectual y controles definidos, pero existe déficit en su control.

- 3) Insistimos en que se debe promover e implementar la gestión del conocimiento en el Ministerio. Si bien existen los procesos formativos y los sistemas de información, no se cuenta con la debida transmisión del entendimiento sobre los diversos procesos y funciones públicas, en la cadena de aseguramiento para soportar el quehacer institucional. En este sentido, se pueden proponer varias fórmulas:

- 4) Los líderes de procesos y procedimientos transmiten a los funcionarios intervinientes en aquellos, su visión, experiencias y *know how* sobre los procesos y procedimientos que lideran. Dicha actividad debe involucrar a todo el equipo que hace parte del proceso, incluyendo clientes internos.

- 5) Se debe fomentar una cultura que permita identificar, implementar e instrumentar las buenas prácticas relacionadas con todos los procesos de la organización.
 - a) Se deben elaborar y socializar manuales de buenas prácticas.
 - b) Los líderes de los procesos y procedimientos deben participar en los procesos de construcción de la mejora continua.

- 6) No se han implementado métodos de creación de ideas. El nivel de participación de los funcionarios y de la ciudadanía en general, en la mayoría de los casos, no es tenido en cuenta para la toma de decisiones, las cuales se estructuran a partir de las posiciones del nivel directivo.

- 7) No existen registros documentales que den cuenta de estudios adelantados por los consultores respectivos. Tampoco existe un registro documentado de trabajos de investigación interna

Aun así, se hace necesario crear un banco de propuestas, resultantes de estudios que sintonicen con el país apuestas para una justicia más próxima, diversa y ágil con el ciudadano, conscientes de las limitaciones en los recursos.

- 3) El nivel de participación de altas instancias del Estado, tales como las Cortes, la Fiscalía, Organismos de Control y el Congreso, así como la incidencia de organizaciones sociales, es muy importante y el Ministerio necesita capitalizar dicho pensamiento, formulando su estrategia y buena parte de sus decisiones en materia de política pública.
- 4) El MJD cuenta con tablas de retención documental recientemente regladas, en cuya documentación obran parámetros para usar adecuadamente los archivos de la entidad, pero no existe un mecanismo o herramienta que habilite a los servidores públicos para acceder al conocimiento explícito de la entidad.
- 5) La entidad cuenta con diferentes sistemas de información, entre ellos: Sistema de Trámites y Servicios en Justicia –LEGALAPP-; Sistema Único de Información Normativa -SIN JURISCOL-; Sistema de Información de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición –SICAAC; Sistema de gestión Documental -EPX-, sobre los cuales se edifica una hoja de ruta para su actualización, ajustes, articulación, integración y confianza en la información. Se está en procura de obtener el Sistema de Información para el Control de Sustancias y Productos Químicos – SICOQ.
- 6) Los escenarios de coordinación interinstitucional en el sector Justicia y del Derecho aportan ingredientes significativos para la gestión y la planeación de las entidades.

realizados por servidores públicos del MJD. El Plan estratégico de Talento humano no contempla procesos de formación o incentivos para la investigación. No existe evidencia de alianzas estratégicas con la academia para el desarrollo de la investigación en justicia y derecho.

- 8) No existe en la estructura organizacional un grupo de gestión del conocimiento. Tampoco existe una dependencia al interior de la entidad que se ocupe de promover, capitalizar, inventariar y registrar la información asociada al *know how* de la Institución. Por otra parte, no se promueven ni se diagnostican competencias y valores sobre este particular. La subdirección de Información en Justicia apenas arranca con un proyecto de estadísticas en justicia.
- 9) No se hace una medición periódica de la gestión del conocimiento para la entidad, sus curvas de valor agregado en tiempos, completitud y calidad.
- 10) No existe un programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas en la entidad que permita definir, promover la generación de las mejores maneras de realizar una tarea o gestión pública y divulgarlas. La Oficina de Control Interno ha sido promotora y creadora del manual de buenas prácticas para la atención de organismos de control del Estado y el manual de buenas prácticas para la atención del Congreso de la República. Ambos documentos han sido sometidos a consideración de la Secretaría General y del Grupo de Asuntos Legislativos; sin embargo, no han sido revisados, ni implementados.
- 11) Algunas dependencias del MJD promueven cultura sobre sus programas o procesos, de una manera aislada, sin articulación con el Plan Institucional de Capacitación.
- 12) Las dependencias misionales tienen un grado interesante de reflexión en doble vía con *stakeholders*, a través de foros, seminarios y conferencias, entre otros. Lamentablemente no hay retroalimentación al respecto.

COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Permite ampliar y profundizar en el uso y aprovechamiento de la información para los procesos internos de la entidad (toma de decisiones, elaboración de política pública, entre otros), así como la interacción con los ciudadanos, usuarios y grupos de interés. En este sentido, para el Modelo es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) deben ser producidos y gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, garantizar la trazabilidad de la misma, y facilitar el acceso de los ciudadanos, es fundamental para la gestión del conocimiento y la toma de decisiones, solo por resaltar algunos de los beneficios de la gestión de la información.

AVANCES:

1. Los principales logros que aparecen reportados sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son: * Publicación de documentos en el portal web del ODC; *Informe sobre el consumo de drogas en las Américas 2019; *Resolución 089 de 2019 Política Integral para la Prevención y Atención al Consumo de Sustancias Psicoactivas; *Actualización de información estadística sobre drogas en el portal web del ODC a 31 de diciembre de 2018 en las consultas de Incautaciones, Infraestructura desmantelada y erradicación manual forzosa; *Se informa que RUNDIS se transformó y pasó a ser “Tejiendo Justicia”; La página Tejiendo Justicia se ha fortalecido en: Prevención y Abordaje de la Violencia Sexual, Ruta de acceso a los derechos de la población víctima del conflicto armado con discapacidad, Lineamientos Técnicos para la Respuesta Institucional con Enfoque Diferencial para las Víctimas con Discapacidad.
2. Se han enriquecido los contenidos de las páginas electrónicas de la Institución, tanto la web, como la intranet.
3. La Oficina de Comunicaciones contribuye con el enfoque transversal de los hechos noticiosos, con el mecanismo de reporte de las principales noticias del sector, denominado monitoreo de medios, que merece rescatarse por su nivel de impacto en el proceso de comunicación interna. También se incluyen monitores en los ascensores y otros escenarios que divulgan noticias actualizadas y explican procesos institucionales de sumo interés.

DIFICULTADES

1. La Oficina de Control Interno detectó posibilidades de mejora en los procedimientos de correspondencia con destino al exterior, tanto como los asociados a la Dirección de Asuntos Internacionales, en lo que concierne con el seguimiento y control de sus actuaciones. Se hace necesario, introducir el mecanismo del correo electrónico en los procedimientos, de tal suerte que se contemple como una variable de comunicación interna y externa con trazabilidad en el sistema de gestión de correspondencia.
2. Es necesario promover un buzón de sugerencias y de eventuales quejas o reclamos de los servidores públicos y de los contratistas con el fin de canalizar las expectativas de aquellos frente al buen servicio.
3. Hacer un periódico o revista digital que consagre mensualmente las principales noticias del Ministerio sería un logro que catapulte el conocimiento de la institución en sus diferentes frentes, sin perjuicio de los avances que hoy tiene la entidad en materia de noticias diarias.
4. Percibimos que el Ministerio puede fortalecerse en *free press*. Las realizaciones de la entidad merecen contar siempre con connotación pública y nacional.
5. Si bien la Oficina de Control Interno ha realizado auditorías sobre procesos misionales en cuyos componentes estratégicos se advierten los sistemas de información, los parámetros de evaluación y verificación se reducen a identificar niveles de actualización, sin contar con capacidad para controlar la big data, por la carencia de personal calificado para el efecto.

4. La entidad cuenta con un sistema de gestión de correspondencia EPX cuya gestión del cambio se llevó a cabo en el mes de enero de 2019. Sin embargo, dicho sistema sigue registrando falencias notorias.
5. El Ministerio Implementó, acorde con los lineamientos trazados por el Archivo Nacional, las tablas de retención documental y planea, incluyendo un cronograma de ejecución, sus mecanismos de transferencia por dependencias en 2019.
6. La entidad cuenta con múltiples canales de comunicación con los ciudadanos. Entre otros, se resaltan los asociados a los trámites en línea, los mecanismos de denuncia y los instrumentos de PQRS. Dichos mecanismos podrían fortalecerse con escenarios de retroalimentación que permitan medir la incidencia o impacto de la participación.
7. Como ya se dijo en un aparte de este informe, la entidad promovió procesos de rendición de cuentas de manera unificada con una única postura institucional, impidiendo la visión aislada de cada dependencia.

En este sentido, la OCI carece de recursos para controlar la integridad, confiabilidad y oportunidad de la información. La OCI no ha evaluado la efectividad de los canales de comunicación por carencia de personal calificado para el efecto. Su presencia se ha limitado a verificar, a título de cumplimiento, si se ha incorporado en los canales institucionales, la información asociada al eje de transparencia

6. El Ministerio debe identificar las necesidades de información de la entidad, para una adecuada gestión del riesgo y la definición de controles que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
7. Por otra parte, se deben definir políticas y lineamientos sobre la generación y comunicación efectiva de la información y garantizar la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la misma.
8. También se tienen que establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre el manejo de información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales.

COMPONENTE CONTROL INTERNO

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización contar con una serie de pautas o directrices que permiten controlar la planeación, gestión y evaluación de las organizaciones, a fin de establecer acciones de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo de la organización, involucrando a todos los servidores que laboran en ella.

AVANCES:

Los principales logros que aparecen reportados por Oficina de Planeación sobre esta dimensión o componente -en el primer trimestre 2019-, a título de avance del MIPG, son: Acta de Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI) aprobando el Plan Anual de la Oficina de Control Interno para 2019. Sin embargo, la OCI anunció a la Oficina de Planeación el cumplimiento sobre: * Plan de informes de auditoría, ordenados por normas vigentes y plan de evaluación independiente, ambos con enfoque en riesgos. * Aprobación y adopción del Estatuto de Auditoría y Código de Conducta del Auditor. * Acta del CICCI aprueba documento "hacia una gestión de calidad", a través del cual se identificaron causas de los riesgos asociados a la planeación estratégica y a los procesos y procedimientos del MJD. Para la solución de lo anterior, se propuso el robustecimiento de procesos y procedimientos, incluyendo ajustes y actualizaciones, la identificación de riesgos y sus controles que permitan reducir y controlar las amenazas y su grado de impacto en el MJD. * Mediante Circulares MJD-CIR19-0000030; MJD-CIR19-0000034; MJD-CIR19-0000036; MJD-CIR19-0000037, se promovió el fortalecimiento del control en el Sector Justicia, resaltando que las OCI se constituyen en baluarte en la administración y deben ejercer liderazgo para involucrarse en las cruzadas de la administración eficiente del riesgo, de los planes de mejoramiento institucional y de auditorías -con enfoque misional- que agreguen valor a las instituciones. *Primer Foro sobre el Fortalecimiento del Control en el Sector Justicia, del 28 de mayo de 2019. *Boletín Cultural sobre "En control debemos imponernos indicadores importantes que nos permitan llegar a mejores calificaciones", el cual se encuentra publicado en la intranet del MJD.

Se promueve la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, para lo cual se definió un código de ética. No obstante lo anterior, dicho código requiere ser socializado y promocionado constantemente. Sería útil que, a través de instrumentos de divulgación: revistas institucionales y otros, se divulgaran dichos patrones de conducta.

El nivel directivo lideró el direccionamiento estratégico de la entidad y la adopción de los planes, programas y proyectos de la entidad, alineados con su propósito fundamental. Sin embargo dicho trabajo requiere de los mecanismos y responsables para ejercer su seguimiento y evaluación y de ajustes en función del PND aprobado por Ley.

La entidad cuenta con las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, funciones, autoridad y responsabilidad, estén claramente definidas. Sin embargo, es necesario ajustarlas en función del logro de los nuevos objetivos estratégicos de la entidad, derivados del Plan de Desarrollo Pacto por Colombia Pacto por la Equidad.

DIFICULTADES

El Ministerio tiene una debilidad apremiante en lo que concierne con esta dimensión: La Oficina de Planeación cree que esta dimensión está a cargo exclusivamente de la Oficina de Control Interno, **desconociendo las labores de control de la primera y segunda líneas de defensa**. La OCI ha tenido oportunidad de expresarlo oficialmente, pero la posición persiste. En este sentido, no se tienen en cuenta los esfuerzos que se generan en los procesos estratégicos (salvo los que lidera OCI), ni en los procesos misionales u operativos. Al no reportarse en MIPG estos avances, la valoración de los controles solo es posible como resultado de la auditoría sobre el proceso respectivo, es decir, solo se reputa de la tercera línea de defensa y solo se genera en función de las auditorías planeadas, quedando el resto de procesos sin identificar.

Es necesario definir lineamientos para la atención de PQRS, Congreso de la República y Organismos de Control del Estado, entre otras instituciones de orden estratégico. La Oficina de Control Interno propuso manuales de buenas prácticas para la atención del Congreso de la república y de los Organismos de Control del Estado, el primero al Grupo de Asuntos Legislativos, y el segundo, a la Secretaría General y la Oficina de Planeación, los cuales fueron sometidos a su consideración hace más de seis meses, sin resultados hasta ahora. La atención de PQRS, en algunas dependencias, extralimita los términos legales, sin que se intenten precaver con controles. En otras dependencias, como la Dirección de Ordenamiento Jurídico, sostienen una tesis especial según la cual los términos para atender un derecho de petición, deben computarse teniendo en cuenta el tiempo establecido por la ley 1755 de 2015 (por ejemplo, 15 días para un derecho de petición en interés general) y adicionalmente el tiempo establecido para su notificación (5 días según Ley 1437 de 2011), lo cual a la OCI le resulta contrario al ordenamiento jurídico.

La entidad cuenta con un una herramienta bajo excel de mejoramiento. Dicha herramienta de mejora requiere una reingeniería urgente, por su falta de amabilidad, confiabilidad, integridad e interoperabilidad.

Se requiere alinear la gestión del talento humano con la planeación institucional.

Se requiere implementar un **modelo de reportes gerenciales** que aseguren el análisis de la información proveniente de los procesos clave (financieros, contables, resultados en la gestión misional, contratación, ejecución presupuestal). No basta con tener los datos al menudeo y entregarlos cada vez que son requeridos, sino que es necesario que se asegure su control periódico, estableciendo los campos o criterios que son necesarios para articular una gestión exitosa en cada frente.

El Ministerio tiene adoptados manuales de procesos y procedimientos. Estos tendrán que ser actualizados con base en la nueva planeación estratégica de que se habló en el párrafo precitado. Establecer la Política de Administración del Riesgo.

Sin perjuicio de que se hace seguimiento a la gestión institucional, incluida la administración de los riesgos y la aplicación de controles, estos deben ser actualizados conforme a la nueva planeación estratégica.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evalúa y da línea sobre la administración de los riesgos en la entidad, los planes de mejoramiento, las no conformidades y recomendaciones de auditoría.

La Institución ha establecido los niveles de autoridad y responsabilidad frente a la implementación de las actividades de control. El nivel directivo toma las decisiones estratégicas para encaminar la gestión hacia el logro de los resultados; sin embargo, se requiere un esfuerzo para que, en caso de detectarse deficiencias en los ejercicios de autoevaluación y evaluación independiente, se ajusten las actuaciones.

El Ministerio cuenta con un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cual aprueba el Plan Anual de Auditoría propuesto por el Jefe de la Oficina de Control interno. Dicho comité ajusta el plan y sus miembros sugieren auditorías especiales que son tenidas en cuenta.

Es necesario analizar los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores, así como los resultados de la gestión, con el fin de considerar posibles ajustes a las acciones de talento humano que se vienen implementando, en temas de capacitación, incentivos, programas de bienestar u otras que se estén adelantando.

Como requisito para una adecuada gestión del riesgo, se debe alinear con los nuevos objetivos institucionales, metas y estrategias de la entidad.

No se asegura ni se promueve que los servidores responsables (tanto de la segunda como de la tercera línea de defensa) cuentan con los conocimientos necesarios y se generen recursos para la mejora de sus competencias.

Se requiere una labor de asesoría y acompañamiento de la Oficina de Planeación dirigido a las diferentes áreas, para liderar el ajuste de los procesos, procedimientos, controles, riesgos, metas e indicadores.

En el marco de los procesos, no se realizan las actividades de control necesarias, para abordar y mitigar los riesgos y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este orden de ideas, desarrollamos el segundo informe pormenorizado de esta jefatura en el año 2019.

Con un muy cordial saludo,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de la Oficina de Control Interno.