 MINJUSTICIA	OFICINA DE CONTROL INTERNO			
	PROCESO:	EVALUACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL		
	FORMATO:	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011	Fecha:	20/03/2018

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO

Período evaluado:

Entre el 12 de Noviembre de 2017 y el 11 de marzo de 2018

Fecha de elaboración:

Marzo de 2018

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. (antiguo modelo estándar de control interno)

Criterios: 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:

Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interna 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. 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. *Parágrafo. La Función Pública, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interna, podrá actualizar Y modificar los lineamientos para la implementación del MECI.*

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.

Acorde con lo anterior, 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

I. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN

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

AVANCES:

1. La entidad cuenta con el Plan Nacional de Desarrollo, fuente del plan estratégico sectorial 2015-2018. A su turno, el plan de acción 2018 del Ministerio está estructurado formalmente de acuerdo a las buenas prácticas, estableciendo objetivos, metas, e indicadores en los que se incorporan las actividades, cronogramas y responsables para su logro. La Oficina de Control Interno realizó el proceso de evaluación y verificación sobre el cumplimiento de las metas por dependencias que arrojó un resultado altamente satisfactorio, con algunas excepciones que merecen mejora.
2. Los parámetros organizacionales básicos, tales como misión, visión, objetivos estratégicos, principios, valores, competencias y funciones se encuentran establecidos, sin que ello signifique que se hayan diseñado obedeciendo a procesos de construcción participativa, a una articulación con los procesos y en general, contribuyen a una visión institucional por dependencias, en lugar de una entidad por procesos, circunstancia última que se refleja a la vez en la dificultades.
3. Por otra parte, la entidad cuenta con planes de mejoramiento institucional y por procesos, plan anual de adquisiciones y plan anti corrupción.

DIFICULTADES:

- 1) Si bien no es imperativo que las entidades públicas se encuentren certificadas bajo un sistema de gestión de calidad, observamos la conveniencia de dicha circunstancia por diferentes motivos:
 - Para estructurar y formular de una manera prolija la plataforma estratégica de la Institución.
 - Para avanzar en el establecimiento de una entidad por procesos; aquellos podrían contar con una adecuada articulación que interprete las necesidades de los clientes internos, como quiera que están diseñados por las propias dependencias.
 - Para garantizar una mirada ajena a la del propio Ministerio, de tal suerte que le permita escudriñarse con un proceso independiente y autónomo, desprovisto de intereses.

El liderazgo sobre este particular reposa en la Oficina de Planeación, quien tiene a su cargo las competencias propias de la gestión de calidad al interior del Ministerio (artículo 13 numeral 1º del Decreto 1427 de 2017).

- 2) La entidad necesita avanzar en el establecimiento de un sistema integrado de planeación y gestión, empezando por la institucionalización de tal tema de lo cual carece (no existe resolución de implementación del sistema a pesar de su obligatoriedad).
- 3) Deben ser actualizados en la página de intranet los planes sectoriales y de adquisiciones.

COMPONENTE GESTIÓN CON VALORES

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización realizar las actividades que la conducen a lograr los resultados propuestos y materializar las 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) El Ministerio de Justicia y del Derecho es fuerte en la implementación de mecanismos de participación ciudadana en sus procesos misionales. En este sentido, existen diferentes canales de entendimiento con los ciudadanos y grupos de valor definidos para el cumplimiento de la labor misional: *formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública en materia de ordenamiento jurídica, defensa y seguridad jurídica, drogas, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a las derechos*. No obstante lo anterior, sería edificante promover la medición del impacto que tienen tales intervenciones.
- 2) El proceso de atención al ciudadano es sólido, contando con un recurso humano óptimo para el desempeño de esta labor, y adicionalmente, plataformas tecnológicas de alto nivel que le ayudan al ciudadano con la identificación de las normas vigentes y la jurisprudencia asociada (sistema único de información normativa), además de la aplicación *Legalapp* que contiene un directorio de más de 20.000 autoridades del Estado con rutas de acceso y un instrumento de consulta ciudadana que pretende resolver las inquietudes cotidianas asociadas al acceso a la justicia.

DIFICULTADES:

- 1) La entidad podría mejorar sus procesos y procedimientos permitiendo el valor agregado de los servidores públicos, estableciendo canales de comunicación directa, tales como buzones de sugerencias, al igual que el establecimiento de mesas de trabajo en las que participen los clientes internos para la formulación del proceso.
- 2) Las instalaciones de la entidad admiten mejora, en la medida en que se notan aglomeraciones en algunas dependencias físicas de la entidad, tanto como problemas graves de ruido por la zona en la que está ubicado el edificio, lo cual podría solucionarse con vidrios anti ruido.
- 3) Es fundamental tener como marco de referencia los resultados de la gestión presupuestal del año anterior, de cara a la vigencia subsiguiente; dicha posibilidad de mejora fue reconocida por la administración en el diligenciamiento del FURAG II.
- 4) En cuanto al proceso de conciliaciones, es necesario promover la adopción de una política y unas directrices institucionales asociadas a este proceso, y en particular, en lo referente a la política de prevención del daño antijurídico, al igual que consolidar los procesos de monitoreo y seguimiento, introduciendo acciones que conduzcan a la calificación del riesgo de los procesos judiciales y la provisión contable de aquellos.

- 3) En general el funcionamiento financiero de la institución es óptimo, no obstante la cuenta no ha sido fenecida por la Contraloría General de la República. Los principales obstáculos para el efecto, lo constituyen el registro desactualizado de la información proveniente de los procesos de cobro coactivo.
- 4) El comité de conciliación de la entidad es una instancia de alto nivel, dinámica y profesional en el desarrollo de los procesos a su cargo.
- 5) El proceso de rendición de cuentas es muy satisfactorio por su nivel de complejidad que comprende definición de temas de interés, grupos de valor, invitaciones a veedurías y grupos de interés, participación activa, instrumentos y canales de participación, entre otros. Quizá se robustecería si dichos procesos participativos impactan el funcionamiento del Ministerio y esa medición se realiza.
- 6) La entidad tiene implementados 11 de los 15 trámites en el SUIT, de los cuales 5 son presenciales y 6 son en línea.
- 7) Los procesos de TI y seguridad de la información registran fortalezas en sus procesos de implementación, faltándoles procesos de aseguramiento basado en auditoría la cual ha sido imposible de llevar a cabo por la falta de recurso humano para el efecto.
- 5) Las cifras asociadas a los procesos de atención al ciudadano no son reflejadas a cabalidad, debido a que algunos procesos, fundamentalmente misionales, no reportan los distintos niveles de atención que generan.
- 6) Por otra parte, es necesario llevar a cabo un proceso de clasificación por tipología o concepto clave de las PQRS, para asegurar con dicha medición, acciones que tiendan a reducir el número de peticiones, quejas o reclamaciones.
- 7) El sistema de información SIGOB, a través del cual se vierten las comunicaciones oficiales, distintas a los correos electrónicos, es una herramienta que si bien es útil, no es amigable, lo que impide que los servidores se adapten a su óptimo funcionamiento. En este sentido, se presentan problemas cotidianos que requieren la presencia de la mesa de ayuda, y en algunas oportunidades, exigen requerimientos funcionales. La herramienta no representa una alternativa dúctil para el manejo de comunicaciones oficiales, haciendo que los funcionarios ocupen más tiempo elaborando y remitiendo una comunicación oficial, interna o externa, que el que normalmente debería tomarse este tipo de actuaciones. Por otra parte, tal arquitectura no permite un proceso expedito de almacenamiento de las comunicaciones oficiales, lo cual es una circunstancia ineludible en el marco de la responsabilidad que envuelve a los servidores públicos.
- 8) Los resultados asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión Sectorial que aparecen publicados en la página web se encuentran desactualizados, arrojando un balance de incumplimiento frente a los componentes del plan anticorrupción, transparencia y acceso, participación ciudadana, rendición de cuentas, servicio al ciudadano y proporcionando indicadores con cifras en rojo que no se compadecen con el real balance con que se cuenta.

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) La entidad cuenta con instrumentos de medición de resultados relacionados con el proceso de planeación, y particularmente, con el plan de acción por dependencias.
- 2) El Ministerio cuenta con un procedimiento, formatos y una matriz de plan de mejoramiento.
- 3) El Plan de Mejoramiento Institucional se encuentra bajo control, pero requiere intervenciones urgentes. Esta tabla nos permitirá encontrar cómo fueron incorporados los hallazgos por la CGR en la vigencia 2017, a la vez que señala la eliminación de algunos hallazgos al ser declarados efectivos en la revisión que hace el ente de control fiscal:

Auditoría CGR	Fecha	No. de hallazgos
Hallazgos acumulados CGR 2016	1º Enero	58
Hallazgos auditoría regular vigencia 2016	Julio de 2017	23

DIFICULTADES:

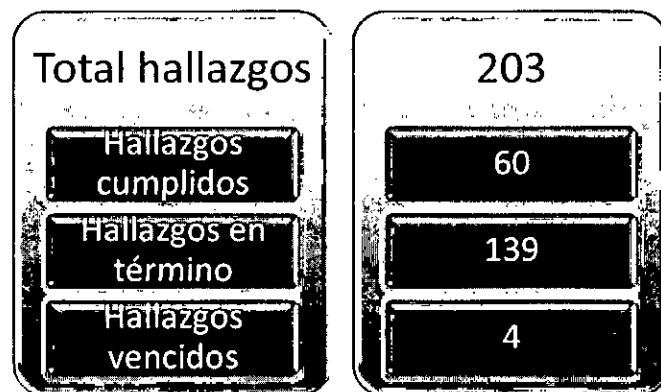
- 1) El proceso estratégico admite mejora en el sentido de que se requiere promover un ajuste a los planes, programas, proyectos y metas del Ministerio, de tal manera que estas cumplan con su propósito conceptual. Los actores de las dependencias que intervienen en este macro proceso no cuentan con escenarios de formación y el conocimiento sobre la formulación y estructuración de una plataforma estratégica, generando varios contratiempos:
 - 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.
 - 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.

En este sentido, se requiere una intervención urgente con el liderazgo de la Oficina de Planeación, para promover el ajuste.

- 2) El proceso de mejora debería ajustarse, incorporando criterios y variables que hagan más amigable el manejo de la matriz. Por otro

Hallazgos declarados efectivos CGR	Julio 2017	-3
Hallazgos CGR seguimiento tutelas T388 de 2013 y T762 de 2015	Julio 2017	125
TOTAL		203

El balance del plan permite evidenciar que contamos con un porcentaje bajo de cumplimiento frente a la totalidad de hallazgos (29,56%), teniendo la mayoría de ellos en término (68,47%) y un porcentaje que no debería existir de hallazgos vencidos que asciende al 1,97%. Veamos:



lado, se advierte la necesidad de generar procesos de formación sobre servidores públicos que lideren, desde sus dependencias, la apuesta por el reconocimiento de la mejora como una contribución a la gestión. Podrían, por ejemplo, introducirse plataformas tecnológicas que permitan hacer conocer a todos los servidores públicos, e incluso a los ciudadanos, los problemas que afronta la Institución y la gestión que realiza para prevenirlos, corregirlos o minimizar su impacto en caso de ocurrencia.

- Los indicadores de ejecución presupuestal, así como el instrumento de control, deben permitir asegurar reservas presupuestales fundadas en soportes debidamente aportados por quienes tienen a su cargo el deber de hacer seguimiento a los contratos y convenios, y en general, de quienes tienen la responsabilidad de ejecutar los recursos asociados a la misión institucional. Hoy por hoy, el aplicativo reconoce la falta de ejecución en un tiempo determinado y promueve automáticamente la constitución de la reserva, sin que cuente aquella con las justificaciones que exige la Ley para el efecto.
- Incorporación de hallazgos de otras entidades al Plan de Mejoramiento Institucional: en el año 2017 fueron incorporados 125 hallazgos, fruto de una auditoría sectorial de la CGR asociados a competencias de otras entidades. En efecto; la clasificación por tipología de hallazgos es la siguiente: Hacinamiento (19 hallazgos); Alimentación (22 hallazgos); Infraestructura (23 hallazgos); Salud (17 hallazgos); Servicios públicos (9 hallazgos); Vigilancia (9 hallazgos); Resocialización (7 hallazgos); Otros (12 hallazgos). Tal y como nos deja observar la clasificación, los hallazgos dejan ver temas que están arraigados por competencia a otras instituciones adscritas a este Ministerio v.gr. Instituto nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC.

COMPONENTE TALENTO HUMANO

El conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y recanados 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:

- 1) La vocación de servicio con que cuenta el Grupo de Gestión Humana para recibir las preocupaciones de los líderes de las dependencias sobre su recurso humano es digna de reconocimiento, no obstante que los procesos pueden conllevar tiempos valiosos.
- 2) Los servidores del nivel directivo celebran acuerdos de gestión, al igual que se lleva a cabo el proceso de evaluación y desempeño sobre los funcionarios que exigen esa calificación; no obstante lo anterior, no se han publicado en la página web, hasta la fecha de este informe, los correspondientes a 2017-2018.
- 3) El Ministerio tiene adoptado un manual de ética que incorpora los ingredientes axiológicos que demanda un instrumento de tal naturaleza.
- 4) Se han efectuado en los primeros meses del año 2018, procesos de formación en temas transversales, tales como: Constitución Política; Modelo Estándar de Control Interno; Modelo Integrado de Planeación y Gestión; Control Interno Disciplinario; Caracterización de Usuarios; Lenguaje de señas; gestión Documental y Atención de PQRS, buena parte de ellos en el marco de la formación dirigida a los empleados que participan en los procesos de selección de personal de la administración pública.

Dificultades:

- 1) El proceso de inducción es fundamental para el acoplamiento del servidor público con su entidad. En este sentido, promover la adaptación temprana al servicio público involucra un proceso de formación que se extraña en el MJD si se tiene en cuenta que los ciclos tardan más de cuatro (4) meses en realizarse. Por ello, resulta útil la iniciativa de generar un proceso de inducción virtual para los servidores públicos.
- 2) Los acuerdos de gestión no se encuentran publicados en la página web de la Entidad. Esto es considerado como un producto mínimo del MECI.
- 3) Se percibe en algunas dependencias de la entidad un clima de insatisfacción y de falta de pertenencia por la Institución. Hemos recibido inquietudes sobre profundas brechas de algunas dependencias en cuanto a sus requerimientos de personal. La Oficina de Control Interno podría ser la más afectada con este problema, pues cuenta con tres (3) funcionarios con condiciones graves de salud y los restantes con sobre cargas de trabajo. Se deben propiciar escenarios de medición del clima laboral actualizados y se deben atender prioritariamente las necesidades justificadas de recurso humano en las dependencias para conjurar el riesgo de incumplimiento de sus competencias.
- 4) La relación de empleos de planta en contraste con los contratistas de prestación de servicios es de 351/ 447 a 31 de diciembre de 2017. Dicha circunstancia debe ser evaluada para que, estratégicamente se definan las razones que soportan la modificación de la planta a través del Decreto 1428 de agosto 29 de 2017, con base en un estudio técnico que no advirtió la existencia de los contratos de prestación de servicios en cita. La

pregunta que nos hacemos es: si hubo estudio técnico ¿por qué aquel desconoció la magnitud de contratos de prestación de servicios existentes en el MJD, a sabiendas que dichos contratos se celebran en ausencia de personal de planta, para satisfacer las necesidades del servicio?

- 5) La entidad no cuenta con un plan estratégico de desarrollo del talento humano publicado en cuyo contenido se adviertan los componentes naturales de tal plan, tales como: plan de capacitación, plan de bienestar y de incentivos, entre otros. En la página web se incorpora el plan de 2016. Es necesario que se propicien escenarios de construcción colectiva de tal herramienta.
- 6) Se recomienda adoptar otras herramientas para identificar la realidad de la entidad en materia de gestión sobre el recurso humano y el comportamiento de los servidores públicos. Por ejemplo, los servidores públicos y los contratistas pueden expresar sus expectativas y sugerencias con respecto al funcionamiento de sus dependencias o los principios éticos de la entidad y a partir de unos resultados, generar los cambios pertinentes si a ello hay lugar. Es importante para la entidad, identificar el impacto que genera la socialización de los principios y valores de la entidad. Lo anterior, da pie para generar oportunidades de mejora en las herramientas que se adoptan para dicho fin.
- 7) Se recomienda fortalecer la orientación organizacional, comunicación e integración y el trabajo en equipo. Dichos aspectos muestran debilidades en el desarrollo del talento humano y pueden ser tenidos en cuenta para evaluar en la encuesta de clima laboral.
- 8) Es probable que el manual de ética requiera ser socializado adecuadamente, sobre todo porque no se hizo en un escenario de construcción colectiva, lo cual genera una falta de relacionamiento y de sentido de pertenencia.
- 9) Es necesario actualizar la publicación de las asignaciones salariales de los empleados públicos.

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 sistemas de información con que cuenta el Ministerio de Justicia y del Derecho incorporan y transmiten conocimientos esenciales sobre la justicia dirigidos a toda la ciudadanía, y en dicho marco, sobre el ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, drogas, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos.
- 2) La entidad cuenta con un modelo de administración del riesgo con los parámetros tradicionales que involucran esta buena práctica.

DIFICULTADES:

- 1) 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:
 - 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 envolver a todo el equipo que hace parte del proceso, incluyendo clientes internos.
 - Se debe fomentar una cultura que permita identificar, implementar e instrumentar las buenas prácticas relacionadas con todos los procesos de la organización.
 - Se deben elaborar y socializar manuales de buenas prácticas. La Oficina de Control Interno contribuirá con un manual de buenas prácticas asociadas a la atención de organismos de control del Estado.
 - Los líderes de los procesos y procedimientos deben participar en los procesos de construcción de la mejora continua.
- 2) Se hace imperativo generar una plataforma de almacenamiento digital de información, que bien pudiera consistir en una herramienta FTP o un software, que les permita a las dependencias

responsables de las acciones de mejora, tanto preventivas, como correctivas, introducir los soportes correspondientes, en función de cada uno de los hallazgos o no conformidades, para promover por una parte el control y monitoreo, y por otra parte, la evaluación y verificación respectivamente, para llevar a cabo el cumplimiento de las acciones de mejora en mención. Tal plataforma racionalizaría la carga que hoy demanda a las dependencias responsables. Contar con una herramienta de esta naturaleza también posibilitaría la transparencia que se debe tener en relación con los planes de mejora, de tal suerte que los funcionarios de la entidad, en general, puedan tener acceso a una información que involucra sensiblemente la dinámica institucional con un sistema de alertas tempranas.

- 3) El Ministerio señala en los parámetros de cumplimiento del FURAG 2 que existe un equipo de análisis de datos que soporta, con mediciones y estadísticas, la toma de decisiones estratégicas en forma oportuna, pero este despacho no logró encontrar la evidencia. Seguramente existen analistas, desde diferentes disciplinas y en las diferentes áreas, que aportan valor de manera aislada para la toma de decisiones, pero no existe un equipo como tal que asegure la gestión del conocimiento sistémico. Es más, buena parte de los resultados de auditoría se basan justamente en la carencia de aporte de quienes tienen en su haber el know how y la experiencia suficientes para proponer mejora continua, en el marco del seguimiento y control a los procesos de mejora y de administración del riesgo.

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. La entidad cuenta con un programa de gestión documental aprobado a finales de 2017 que incorpora las buenas prácticas y lineamientos dirigidos a asegurar las tablas de valoración y retención documental, los procesos de producción de documentos, la clasificación, el inventario, la transferencia y la conservación documental.
2. Tal y como lo señalamos en el componente asociado a la gestión del conocimiento, los sistemas de información con que cuenta el Ministerio de Justicia y del Derecho incorporan y transmiten conocimientos esenciales sobre la justicia dirigidos a toda la ciudadanía, y en dicho marco, sobre el ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, drogas, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos.
3. La dependencia de prensa y comunicaciones al interior del Ministerio es una oficina adscrita al despacho del Ministro, constituida por un considerable número de empleados y contratistas.

DIFICULTADES

1. No obstante el avance en cuanto al programa de gestión documental, se registran evidencias de auditoría que dan cuenta de inconsistencias en tal gestión. La Oficina de Control Interno, por ejemplo, cuenta con deficiencias estructurales asociadas a la definición de las tablas de retención y al adecuado almacenamiento y conservación documental desde el año 2011.
2. Hay que hacer más *amigables* los sistemas de información destinados a las comunicaciones de los empleados. En este sentido, se requiere que el *Sigob* promueva con facilidad la interacción en materia de memorandos, circulares y oficios, haciendo más dúctil el servicio de identificación de funcionarios, tanto como de grupos de funcionarios; de remisión a destinatarios principales y secundarios; de aseguramiento sobre la información remitida para que no se tengan que enviar correos electrónicos intentando asegurar el recibo y de almacenamiento de la gestión de las comunicaciones para promover la responsabilidad de los servidores públicos.
3. Debe fortalecerse el proceso de comunicaciones internas promoviendo el entendimiento entre los dueños de procesos, de tal suerte que aquellas se vean reflejadas en la consecución de resultados, y no se vean como meros logros aislados. El sentido de pertenencia por el cumplimiento de la misión debe ser un factor que

4. Existe una gran dinámica en el relacionamiento con actores de la vida nacional en materia de justicia.
5. Se exploran y explotan contenidos en redes sociales y en comunicaciones digitales internas.

nos involucre a todos. Mecanismos como las mesas de trabajo, la realización de comités presenciales, sobre todo aquellos en los que el *know how* y la experiencia hacen valer decisiones con nivel de autoridad y de cuerpo, los escenarios de construcción colectiva, sensibilización y socialización de éxitos y fracasos, pueden ser utilizados para el mejoramiento de las comunicaciones internas.

4. 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.
5. 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. La Oficina de Control Interno se propone realizar un boletín de cultura de control mensual.
6. Percibimos que el Ministerio puede fortalecerse en *free press*. Las realizaciones de la entidad merecen contar siempre con connotación pública y nacional.

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:

1. El Ministerio de Justicia y del Derecho, cuenta con los mapas de riesgos por procesos en los que se realiza la identificación, análisis y valoración de riesgos y se incluyen los controles y actividades adoptadas para su tratamiento.
2. Los procesos se encuentran formalizados y cuentan con controles.
3. Los planes, programas y proyectos institucionales se formulan teniendo en cuenta las variables metodológicas de rigor.
4. El Ministerio cuenta con mecanismos de seguimiento y medición, con el fin de garantizar el logro de los objetivos definidos en la planeación estratégica, los planes de acción, los programas y proyectos y los procesos del Sistema Integrado de Gestión. Se proponen los indicadores de gestión que cuentan con una estructura metodológica acorde con las buenas prácticas.

DIFICULTADES

- 1) La Oficina de Planeación no cuenta con herramientas que le permitan articular los planes, programas, proyectos y metas de la organización, y de esa manera, realizar una labor de monitoreo y evaluación consistente. Los trabajos se promueven a través de hojas *Excel* que podrían contribuir a errores humanos en el tratamiento de los datos institucionales.
- 2) La Oficina de Control Interno no cuenta con el equipo multidisciplinario que le permita cumplir con sus competencias legales, a la luz de lo previsto por la Ley 87 de 1993. Por otro lado, buena parte del recurso humano asignado a dicha dependencia tiene complicaciones de salud que dificultan el cumplimiento de la planeación de auditorías.
- 3) Si bien la administración cuenta con un modelo organizacional que tiene tendencia para convertirse en un modelo robusto, debe promover la adecuada articulación de todo su engranaje para asegurar el ciclo PHVA. En ese sentido, deben procurarse mejoras en la estructuración del modelo estratégico, abarcando la adecuada identificación de los focos y objetivos, pasando por la construcción colectiva de los procedimientos que permita revelar las necesidades de los clientes internos y la formulación de acciones, cronogramas, indicadores, controles y riesgos por procesos y definiendo las variables de monitoreo y control.

- 4) Se requiere promover la introducción de un sistema de gestión de calidad, que ojalá implique un proceso de certificación por entidad autorizada.
- 5) No se cuenta con el establecimiento formal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- 6) Se requieren procesos de formación para la construcción colectiva de acciones de mejora, tanto preventivas, como correctivas.
- 7) La estructura de la organización es una estructura jerárquica y funcional. Debemos promover una estructura más horizontal y por procesos que haga menos dispendiosa la comunicación efectiva y los controles.

En este orden de ideas, desarrollamos el primer informe pormenorizado de esta jefatura en el año 2018, teniendo bajo consideración que estamos vinculados hace menos de dos (2) meses a la institución, lo que hizo indispensable contar con bases sólidas para la emisión de las apreciaciones, tal como lo fueron: el propio diligenciamiento por parte de la administración del FURAG 2; Los soportes de auditoría realizada; la asistencia a escenarios tales como comités y reuniones que nos dieron cuenta de una percepción fundada; la interacción con el equipo asignado a la Oficina de Control Interno; la revisión de los sistemas de información y de comunicaciones, entre otros factores que inciden en la percepción.



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