

2019

Informe Pormenorizado
de Control Interno




La justicia
es de todos

Minjusticia



Diego Orlando Bustos Forero
Jefe Oficina de Control Interno
1-3-2019

	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 noviembre 2018 y el 19 de marzo de 2019
		Fecha de elaboración:	Marzo 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: 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:</p> <p><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.</i></p> <p>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. <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>			

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:	DIFICULTADES:
<ol style="list-style-type: none">1. El pasado 5 de febrero de 2019, el Gobierno Nacional presentó al Congreso de la República el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: 'Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. En el marco de dichas sesiones extraordinarias en el Congreso, la señora Ministra de Justicia y del Derecho, ha representado el sector, asistiendo a los debates de rigor.2. El equipo directivo del Ministerio de Justicia y del Derecho, liderado por la señora Ministra de Justicia y del Derecho, adelantó varias sesiones de planeación estratégica, de cara al afianzamiento de los propios pactos del Plan Nacional de Desarrollo que guardan relación con el sector, sus objetivos, estrategias y programas, metas e indicadores .3. Se realizó el balance del cierre de vigencia y se diligenciaron los planes de acción 2019 por parte de las distintas dependencias del Ministerio.4. Se desarrolló una jornada de seguimiento al MIPG a través de la cual se definieron los avances y la hoja de ruta para la adecuada implementación del nivel avanzado conforme a los anexos del manual operativo del MIPG.5. La Oficina de Control Interno llevó a cabo el proceso de evaluación y verificación en torno al cumplimiento de las metas por dependencias.	<p>El plan de acción correspondiente a la vigencia 2018 fue discutido por la Oficina de Control Interno, con ocasión de los informes de evaluación de metas por dependencias, donde se pudieron evidenciar posibilidades de mejora en los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none">a) En la identificación y redacción adecuada de acciones, metas e indicadores, de acuerdo con metodologías vigentes (incluso hay una adoptada por el DAFP). Se suelen ignorar o confundir los componentes articulados de una adecuada planeación estratégica.b) En el cumplimiento de algunas metas programadas.c) Las metas tienen que considerar logros realizables pero que ciertamente introduzcan un reto para el Ministerio. En este sentido, brillan los indicadores de eficiencia que pretenden medir las metas, pero muy pocos están asociados a efectividad, es decir, que generen impacto en la ciudadanía.d) Las metas vinculadas a programas o proyectos de inversión registran un alto componente de procesos de formación en las entidades territoriales que si bien garantiza presencia institucional, no vemos cómo impacta la oferta de servicios de justicia local o el arraigo de las políticas públicas en justicia. No existe un parámetro de medición al respecto.e) En la articulación con el plan sectorial de justicia. <p>Por tales razones, se solicitó a las diferentes dependencias tomar partido hacia una definición metodológica razonable del plan de acción 2019 que supere las dificultades planteadas.</p>

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:	DIFICULTADES:
<p>1) La Oficina de Control Interno lideró la aprobación y adopción del estatuto de auditoría interna, el código de ética del auditor y la carta de representación en el Ministerio de Justicia y del Derecho, lo cual obra mediante Resolución No. 0160 del 12 de febrero de 2019 expedida por la señora Ministra. Para el efecto, invitamos a observar el vínculo: http://www.minjusticia.gov.co/Default.aspx?tabid=157&ArtMID=1271&ArticleID=4067.</p> <p>2) Se promovió el proceso de implementación del MIPG, para identificar sus avances, de cara al diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, FURAG.</p> <p>3) Conforme a un anuncio de Secretaría General, los procesos de rendición de cuentas se realizarán de manera unificada, es decir, prescindiendo de procesos independientes por cada dependencia, atendiendo las recomendaciones de la Oficina de Control Interno.</p> <p>4) Se implementó en la entidad un nuevo sistema de gestión documental EPX que pretende superar las dificultades generadas por el anterior SIGOB. 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 distinga entre destinatario y copia/conocimiento; se firma un documento solo bajo la plataforma <i>internet explorer</i>, 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</p>	<p>1) 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.</p> <p>La Oficina de Control Interno encontró desactualizados los procedimientos de correspondencia con destino externo, en el que no se incorpora la posibilidad de uso del correo electrónico, y a la vez, de la posibilidad de su registro en el sistema de gestión de correspondencia. También se constató la necesidad de ajustar los procedimientos y controles relacionados con la Oficina de Cooperación Internacional.</p> <p>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 asilada por dependencias.</p> <p>2) Creemos que se debe promover una adecuación estructural al edificio de la sede del MJD, 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.</p>

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.

- 5) La entidad tiene implementados 9 de los 13 trámites (con la racionalización mencionada en el párrafo precedente) 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.
- 6) 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.
- 7) El Ministerio satisface los criterios establecidos para dar cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública <http://www.minjusticia.gov.co/Admin/1LeydeTransparenciaydelDerechoAccesoalInformacion%3%B3n%3BAblicaNacional.aspx>, salvo en 1 de ellos: directorio de contratistas, que deberá implementarse a la mayor brevedad posible.
- 8) No han sido publicados los resultados de los indicadores en la gestión de apoyo, en cuanto al cuarto trimestre de 2018: <http://www.minjusticia.gov.co/SistemaIntegradodeGestion%3Bn-SIG/IndicadoresdeProceso.aspx> . Aparecen los registrados con corte al tercer trimestre de 2018, que arrojan el siguiente balance:
 - Gestión administrativa: 100%.
 - Gestión financiera: 100%.
 - Gestión de recursos informáticos: 100%.
 - Gestión documental: 95%.
 - Gestión del talento humano: 100%.
 - Gestión contractual: 100%.
 - Gestión jurídica: 100%.

- 3) Las dependencias misionales, que lideran proyectos, 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).
- 4) 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. Lo anterior, debe complementarse con la adopción de una política y unas directrices institucionales asociadas a la 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. El Ministerio tiene problemas para actualizar la información en *e kogui*.
- 5) Se sigan 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.
- 6) Es importante que se mida y se estudie el comportamiento de las PQRS que llegan con destino a las Direcciones de Política Criminal, MASC y Justicia Transicional, así como a la Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes. 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) 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.
- 2) El Ministerio, a instancias de OCI, actualizó el procedimiento asociado al plan de mejoramiento y se encuentra ejecutando un plan para ajustar la herramienta de manejo.
- 3) 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.
- 4) La Oficina de Control Interno impulsó y lideró el avance del Plan de Mejoramiento Institucional, el cual reporta lo siguiente:

Auditoría CGR	Fecha	No. de hallazgos
Hallazgos acumulados CGR	30 marzo de 2018	205
Hallazgos CGR seguimiento sentencias de Tutela. (Establecimientos carcelarios)	Julio de 2018	(-)124
Hallazgos declarados efectivos CGR	Junio de 2018	(-)12
Hallazgos CGR Informe Auditoría GEL	Junio de 2018	(+)9

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.

Hallazgos CGR Informe Auditoría Financiera	Junio de 2018	(+)13
TOTAL HALLAZGOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2018		91

Balance del Plan de Mejoramiento Institucional: a la fecha contamos con 91 planes de mejoramiento asociados a hallazgos, de los cuales 75 se encuentran cumplidos, 15 en término (cronograma vigente) y 1 vencido. La brecha de cumplimiento asciende a 16 hallazgos de un total de 91 (17,59%), habiéndose cumplido un total de 75, lo cual indica que el plan tiene un avance real del 82,41%.

No se observa un cambio significativo respecto del informe anterior, debido a que Contraloría empezó su proceso de auditoría en Enero de 2019 y los resultados de reducción se podrán notar en mayo de 2019, cuando se presente el informe preliminar que analiza la efectividad de los planes.

Por otra parte, el balance del plan permite evidenciar que contamos con un porcentaje relativamente alto de *cumplimiento* frente a la totalidad de hallazgos, es decir 75 planes de mejoramiento cumplidos en sus acciones de orden preventivo o correctivo, que representan un 82,4% de la totalidad de hallazgos; así mismo, la entidad cuenta con un 16,5% de planes de mejoramiento *en término* (15), es decir aquellos planes de mejoramiento cuyo cronograma aun está vigente, y finalmente, un porcentaje de 1% en planes de mejoramiento vencidos (1). Veamos la tabla que identifica el avance:

Total hallazgos	91
Hallazgos cumplidos	75
Hallazgos en término	15
Hallazgos vencidos	1

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.

- 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 Mejoramiento por Procesos con corte a 30 de septiembre de 2018.	
Número de hallazgos registrados a 30 de junio 2018.	182
Número de hallazgos cumplidos y efectivos	-14
Número de hallazgos nuevos	+4
Total de hallazgos a 30 de septiembre de 2018.	172

Dichos planes, se encontraban al corte en mención así: el 80% en término, 18% cumplidos y el 2% vencidos, como se muestra a continuación:

Estados	Número de hallazgos	Participación
Cumplidos	32	18%
En término	137	80%
Vencidos	3	2%
Total	172	100%

- 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.

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:

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

Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad. Sin embargo, dicha normatividad no

Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidades clara en su aplicación frente a la planeación estratégica de Talento Humano.

Se empezó un proceso de promoción de la planeación asociada a 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, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 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

El 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:

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

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 adoptados 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.

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 se 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) 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 actual lidera varios proyectos ante el Congreso asociados a reformas constitucionales y legales, siendo la promotora de foros y eventos de participación masiva, aunados a los debates en el Congreso.

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 elegida 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.

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

- 2) 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 capitaliza dicho pensamiento, formulando su estrategia y buena parte de sus decisiones en materia de política pública.

DIFICULTADES:

- 1) 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.

- 2) 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:

- 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.
- Los líderes de los procesos y procedimientos deben participar en los procesos de construcción de la mejora continua.

- 3) 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.

- 3) 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.
 - 4) 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 -SIGOB-, sobre los cuales se edifica una hoja de ruta para su actualización, ajustes, articulación, integración y confianza en la información.
 - 5) La Dirección de Tecnologías coordina y promueve el registro del software en la SIC.
 - 6) Con el apoyo de la Dirección de Tecnologías se avanza en la implementación de una herramienta dirigida a administrar los planes de mejoramiento con capacidad para emitir reportes gerenciales.
 - 7) Algunas dependencias del MJD promueven cultura sobre sus programas o procesos, de una manera aislada, sin articulación con el Plan Institucional de Capacitación.
 - 8) Las dependencias misionales tienen un grado interesante de reflexión en doble vía con *stakeholders*, a través de foros, seminarios y conferencias, entre otros.
 - 9) Los escenarios de coordinación interinstitucional en el sector Justicia y del Derecho aportan ingredientes significativos para la gestión y la planeación de las entidades.
- 4) No existen registros documentales que den cuenta de estudios adelantados por los consultores respectivos. Tampoco existe un registro documentado de trabajos de investigación interna 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.
 - 5) 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.
 - 6) No se ha realizado una labor de benchmarking y de prospectiva para identificar fortalezas y debilidades en el manejo del portafolio de servicios tecnológicos. Tampoco se hace una medición periódica de la gestión del conocimiento para la entidad, sus curvas de valor agregado en tiempos, completitud y calidad.
 - 7) 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.

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. Se han enriquecidos los contenidos de las páginas electrónicas de la Institución, tanto la web, como la intranet.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

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.

6. Como ya se dijo en un aparte de este informe, la entidad promoverá un ajuste para que los procesos de rendición de cuentas se realicen de manera unificada con una única postura institucional, impidiendo la visión aislada de cada dependencia.

7.

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.

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:

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.

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.

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 hacer 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.

DIFICULTADES

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

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

Se requiere implementar reportes gerenciales que aseguren el análisis de la información proveniente de los procesos clave (financieros, contables, resultados en la gestión, contratación, ejecución presupuestal).

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

La Institución ha establecido los niveles de autoridad y responsabilidad frente a la implementación de las actividades de control y verifica que en los procesos se realicen las actividades de control necesarias, para abordar y mitigar los riesgos y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. No obstante lo anterior, dicho componente requiere actualización en función de la nueva perspectiva estratégica.

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.

En este orden de ideas, desarrollamos el primer 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.