



8150 – OFICI – 2020IE0097332

Bogotá, 08 de junio de 2020

Señor Brigadier General

NORBERTO MUJICA JAIME

Director General

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC

Bogotá D.C.

Asunto: Informe Anual de MECI en el INPEC Vigencia 2019

Cordial saludo señor Brigadier General:

La Oficina de Control Interno se permite presentar el Informe Anual del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, de la vigencia 2019, del INPEC, cuya información fue procesada estadísticamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual contiene los principales avances y logros de la gestión Institucional.

En este informe se presentan los resultados generales de la evaluación, así como las recomendaciones pertinentes para la mejora de la aplicación del MECI y sus componentes en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC.

Con el ánimo de seguir con la dinámica de mejoramiento continuo, este informe será compartido con cada una de las Líneas de Defensa, para que se adopten las acciones correspondientes con base en las recomendaciones del DAFP y se diseñe el Plan de mejoramiento institucional, siguiendo los conceptos contenidos en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Cordial saludo,



Mayor (RA) **JEFERSON ERAZO ESCOBAR**

Jefe Oficina de Control Interno INPEC

Anexo: Informe Anual de MECI en el INPEC Vigencia 2019 en diez (10) folios

Asunto: Informe Anual de MECI en el INPEC Vigencia 2019

COPIAS:

Subdirección de Talento Humano,
Escuela Penitenciaria Nacional,
Oficina Asesora de Planeación,
Dirección Gestión Corporativa,
Oficina Sistemas de Información,
Oficina Asesora Jurídica,
Grupo Atención Servicio al Ciudadano,
Oficina Asesora de Comunicaciones.

Reviso: Mayor (RA) **JEFERSON ERAZO ESCOBAR** - Jefe Oficina de Control Interno INPEC

Elaboró: Moisés Guerrero Caro – Funcionario OFICI

Fecha de Elaboración: 08/06/2020

Archivo: C: MguerreroC/escritorio.carpeta:Oficios2020

Bogotá, 08 de junio de 2020

INFORME ANUAL MECI 2019 RESULTADOS CONSOLIDADOS POR EL DAFP

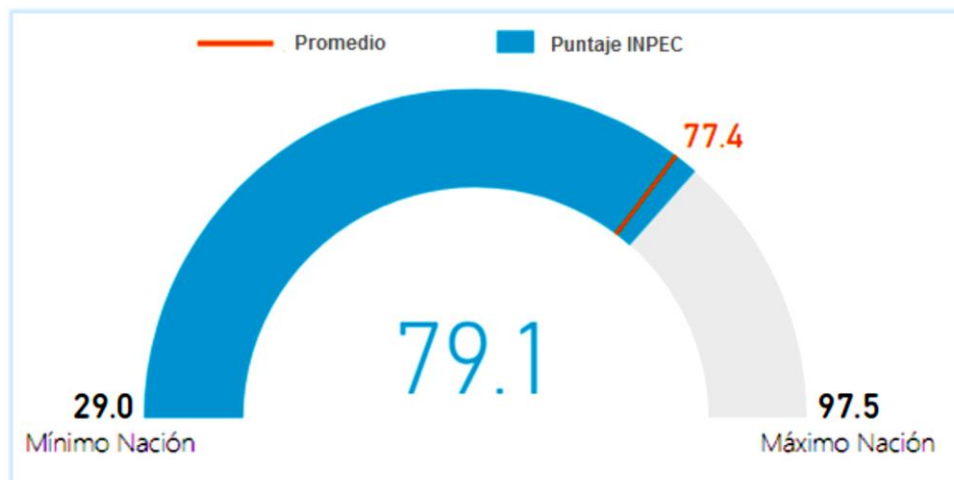
El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en su página Web institucional, dio a conocer el nivel de avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, vigencia 2019, junto con recomendaciones de mejora por política y un comparativo con la vigencia 2018.

Para la evaluación correspondiente a la vigencia 2019, la Oficina de Control Interno del INPEC, adelantó el diligenciamiento de la Encuesta a través del aplicativo FURAG, dispuesto por el DAFP. En este informe se presentan los resultados generales de la evaluación, así como las recomendaciones pertinentes para la mejora de la aplicación del Modelo Estándar de Control Interno y sus componentes en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC. La información reportada por el INPEC fue procesada estadísticamente por el DAFP, para el cálculo del Índice de Desempeño Institucional.

I. RESULTADOS GENERALES

ÍNDICE DE DESEMPEÑO DE CONTROL INTERNO:

Refleja el grado de orientación de la entidad hacia la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua.



Para este índice se tomó una gráfica tipo medidor que cuenta con cuatro elementos:

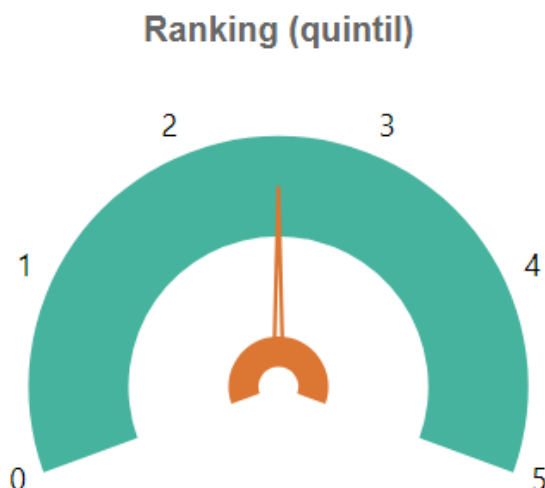
- ✓ Mínimo Nación, refleja el puntaje de la entidad del orden nacional que obtuvo el menor resultado en la medición del índice que fue de 29.0.
- ✓ Máximo nación, refleja el puntaje de la entidad nacional que obtuvo el mayor resultado en la medición del índice que fue de 97.5.
- ✓ Puntaje consultado, en este caso el de INPEC, de 79.1
- ✓ Promedio, este valor indica el promedio de las 219 entidades del Orden nacional, que presentaron la información del año 2019. El promedio fue de 77.4.

El INPEC obtuvo un Índice de Desempeño de Control Interno de 79.1, por encima del promedio de las entidades del orden nacional, que fue de 77.4.

RANKING (QUINTIL):

El quintil es una medida de ubicación jerárquica, que ubica un conjunto de datos en cinco grupos del mismo tamaño. De esta manera, el INPEC puede conocer que tan lejos o cerca está del puntaje máximo obtenido en el grupo de entidades del Orden Nacional.

En la gráfica tipo tacómetro indica el quintil al que pertenece el INPEC.



El INPEC está ubicado en el quintil 3, ya que está entre los rangos 2 y 3, lo que significa que la entidad hace parte del 20% de entidades que están por encima del 40% con menores puntajes y por debajo del 40% de entidades con mejores puntajes de desempeño.

II. INDICES DE DESEMPEÑO DE LOS COMPONENTES MECI

A continuación, se muestran los puntajes obtenidos por el INPEC en cada uno de los componentes del MECI, comparada con el valor máximo de referencia del grupo de entidades del Orden Nacional.

- Componente 1: Ambiente propicio para el ejercicio del control.
- Componente 2: Evaluación estratégica del riesgo.
- Componente 3: Actividades de control efectivas.
- Componente 4: Información y comunicación relevante y oportuna para el control.
- Componente 5: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora.

Componente	Puntaje INPEC	Valor Maximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	74.2	96.6
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	85.2	97.1
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	80.4	96.7
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	79.9	96.3
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	77.1	96.9

En esta tabla se puede evidenciar con cifras, la distancia que hay entre el puntaje obtenido por el INPEC y el valor máximo de referencia obtenido por el grupo de entidades del Orden Nacional.

III. INDICES DE DESEMPEÑO DE LAS LINEAS DE DEFENSA

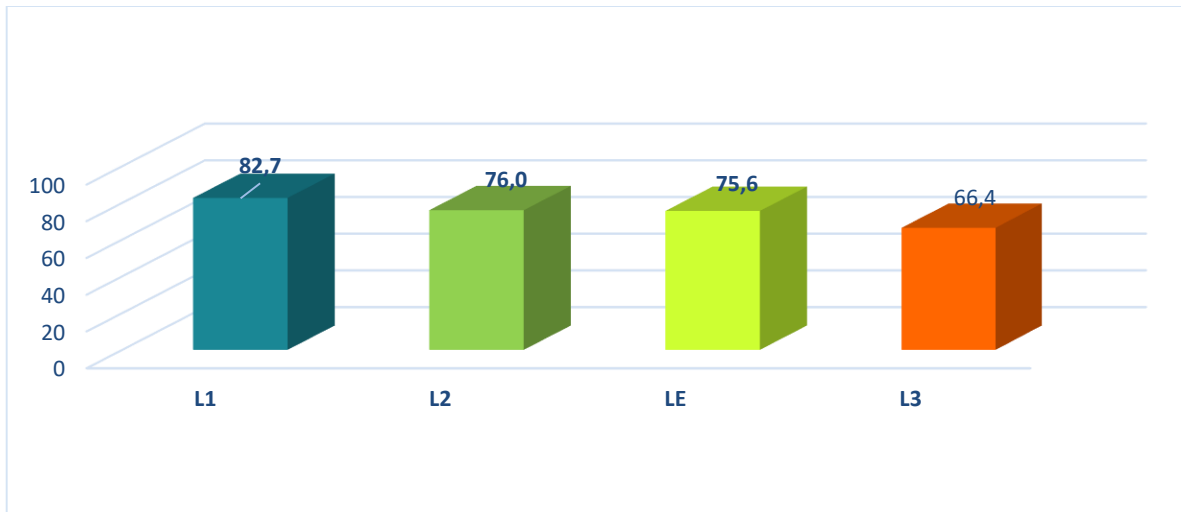
La primera barra (de color azul) representa la Línea de Defensa que obtuvo el mayor puntaje, mientras que la última barra (de color rojo) representa la Línea de Defensa que obtuvo el menor puntaje. Los colores permiten identificar en qué líneas de defensa, la entidad tiene mayores avances y en cuales debe priorizar acciones de mejora.

LE: Línea Estratégica: Alta Dirección y Comité de Coordinación de Control Interno.

L1: Primera Línea de Defensa: Líderes de Proceso y su Equipo de Trabajo

L2: Segunda Línea de Defensa: Jefe de Planeación, Coordinadores de Equipos de Trabajo, Comité de Riesgo.

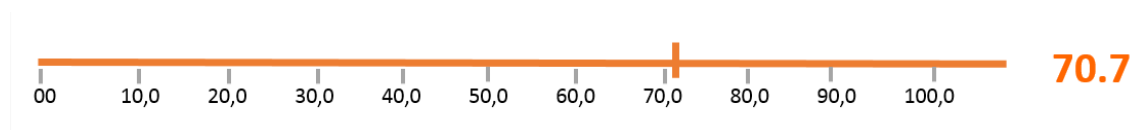
L3: Tercera Línea de Defensa: Oficina de Control Interno.



En el INPEC, la Primera Línea de Defensa obtuvo el mayor puntaje (82.7), lo que significa que es la línea que tiene mayores avances. La Tercera Línea de Defensa fue la que obtuvo menor puntaje (66.4), a la cual se deben priorizar acciones de mejora.

IV. EVALUACION INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El siguiente gráfico tipo “línea” indica el resultado que obtuvo la entidad, mediante la evaluación independiente que lidera el Jefe de Control Interno, Mayor (RA) Jeferson Erazo Escobar.

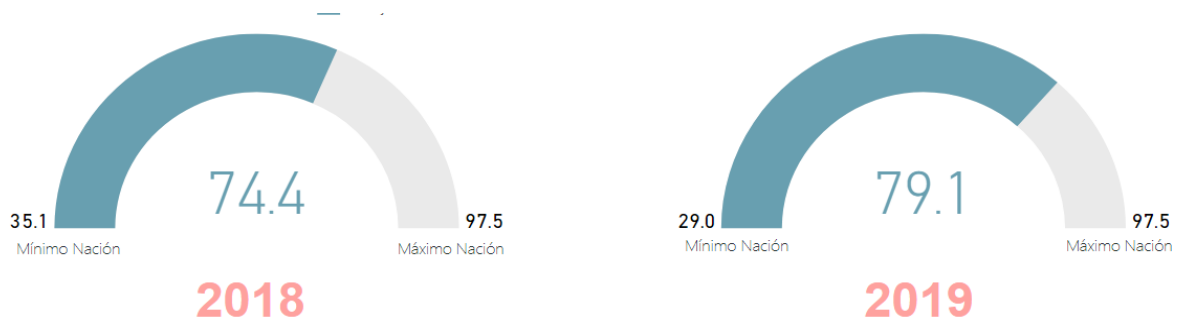


RESULTADOS COMPARATIVOS MEDICIÓN REALIZADA POR EL DAFP 2018 – 2019

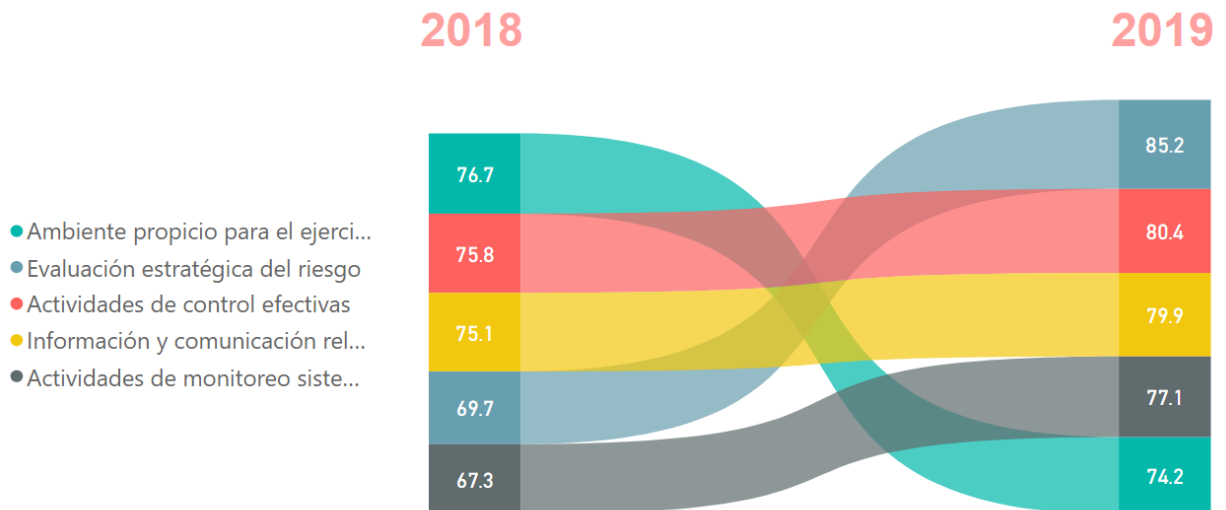
I. ÍNDICE DE CONTROL INTERNO:

Esta sección comprende dos gráficos que hacen referencia a los resultados del INPEC frente a su índice en 2019, comparándolo con la vigencia 2018.

De un año a otro hubo un avance de 4.7 puntos para el indicativo de Control Interno.



II. INDICES DE DESEMPEÑO DE LOS COMPONENTES MECI:



En esta sección, le permite a la entidad, comparar el índice obtenido en cada uno de los componentes en las vigencias 2018 y 2019, por medio de un gráfico de cintas, el cual da

una visión más detallada de si la gestión que se ha llevado a cabo durante el año 2019, incrementó o disminuyó frente a la vigencia 2018.

El Componente 1: Ambiente propicio para el ejercicio del control, disminuyó en 2.5 puntos, de 76.7 a 74.2

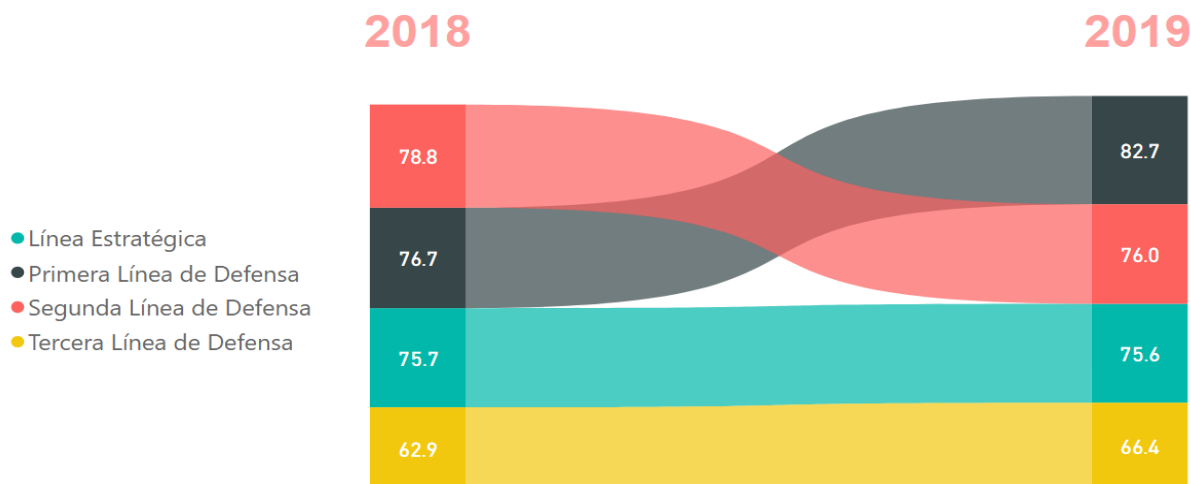
El Componente 2: Evaluación estratégica del riesgo, aumentó de 69.7 a 85.2

El Componente 3: Actividades de control efectivas, aumentó de 75.8 a 80.4

El Componente 4: Información y comunicación relevante y oportuna para el control, aumentó de 75.1 a 79.9

Y el Componente 5: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora, aumentó de 67.3 a 77.1

III. INDICES DE DESEMPEÑO DE LAS LINEAS DE DEFENSA



Permite a la entidad comparar el índice en cada una de las líneas de defensa, en las vigencias 2018 y 2019, por medio de un gráfico de cintas, el cual da una visión más detallada de si la gestión que se ha llevado a cabo durante el año 2019, incrementó o disminuyó frente a la vigencia 2018.

La Línea Estratégica se mantuvo estable entre 75.7 y 75.6

Primera Línea de Defensa aumento de 76.7 a 82.7

Segunda Línea de Defensa disminuyó de 78.8 a 76.0

Y la Tercera Línea de Defensa aumentó de 62.9 a 66.4

RECOMENDACIONES DE MEJORA REALIZADAS POR EL DAFF. -

1. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en relación a comunicaciones internas y externas.
2. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción).
3. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en materia de talento humano.
4. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en materia de planeación estratégica.
5. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en materia de productos y servicios de la entidad.
6. La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en relación a la generación de alertas y recomendaciones al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión.
7. El comité institucional de coordinación de control interno deberá monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público.
8. El comité institucional de coordinación de control interno deberá revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento.
9. El comité institucional de coordinación de control interno deberá verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión del riesgo (o política de administración del riesgo) haciendo énfasis en los riesgos de fraude y corrupción.
10. La alta dirección debe fortalecer el comité institucional de coordinación de control interno en términos de sus funciones y periodicidad de reunión.

11. La alta dirección debe definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno.
12. La alta dirección deberá establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno.
13. El comité institucional de coordinación de control interno debe monitorear los cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno.
14. La entidad debe establecer controles para evitar la materialización de riesgos administrativos.
15. La entidad debe establecer controles para evitar la materialización de riesgos fiscales.
16. La entidad debe llevar a cabo una gestión del riesgo que le permita controlar los puntos críticos de éxito.
17. La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854.
18. La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
19. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno.
20. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar el cumplimiento legal y regulatorio.
21. Incluir en el ejercicio de direccionamiento estratégico el análisis de los cambios del entorno que afectan o afectarían el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22. Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

23. Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y/denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
24. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano que respondan a las competencias de todo el personal para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
25. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que desplieguen actividades claves para atraer, desarrollar y retener personal competente para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
26. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas y aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
27. Continuar con el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
28. Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa (disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad), por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.
29. Realiza recomendaciones para la mejora de los controles en materia de información y comunicación por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.
30. Informar a la alta dirección y a los demás responsables del sistema de control interno, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.
31. Continuar el jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, generando recomendaciones para la mejora o implementación de nuevos controles y salvaguardas en materia de información y comunicación, dentro de su rol de tercera línea de defensa.

32. Verificar por parte del representante legal de la entidad que las acciones de mejora sean efectivas y contribuyan al logro de los resultados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
33. Diseñar las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
34. Tener en cuenta sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
35. Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
36. Tener en cuenta los resultados de la gestión institucional para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
37. Ejecutar acciones de mejora a partir de los resultados obtenido a través de los indicadores de uso y apropiación. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
38. Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
39. Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
40. Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
41. Reorganizar por parte del equipo directivo equipos de trabajo y/o recursos para asegurar los resultados a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Fuente: DAFP – Link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>