

REVISTA **CONTROL INTERNO** 2019

OFICINA DE CONTROL INTERNO
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO



REVISTA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

Revista 1. Año 1. Número 001. 2019
Periodicidad Anual.

ISSN: En trámite

Revista Virtual: <http://www.inpec.gov.co/en/web/guest/institucion/reportes-de-control-interno/sistema-de-control-interno>

Bogotá D. C., Colombia

Los colaboradores de la Oficina de Control Interno del INPEC, agradecen al Señor Mayor General William E. Ruiz Garzón, su apoyo y gestión en la edición de la primera revista digital de la oficina.

Así mismo, recibimos con entusiasmo las palabras de aliento de nuestro actual director de la Institución, el señor Brigadier General Norberto Mujica Jaime, para consolidar la segunda edición en el año 2020.

Jefe Oficina de Control Interno: Mayor (RA) Jefferson Erazo Escobar.

Director de la Revista: Dr. Mauricio García Alejo.

Comité Editorial: Integrantes de la Oficina de Control Interno.

Editor: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Recopilador y Diagramador: Dr. Mauricio García Alejo. Líder Investigador Colciencias.

Contacto: cinterno@inpec.gov.co / mauricio.garcia@inpec.gov.co

Los textos y artículos publicados son propiedad intelectual de sus autores y de la revista. Pueden utilizarse libremente para usos educativos y académicos, siempre que se cite el autor y la publicación, con su dirección electrónica exacta y el ISSN. En cualquier otro caso, deberá comunicarse el uso y pedirse autorización a la Oficina de Control Interno del INPEC. La utilización de los textos en otros sitios web o la copia y reproducción de la revista, debe tener su respectivo crédito y enlace. Las opiniones contenidas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Revista.

CUMPLIMIENTO DEPÓSITO LEGAL – BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
EDITORIAL	5
GENERALIDADES DEL INPEC	7
COLABORADORES 2019 OFICINA DE CONTROL INTERNO	13
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN ACTORES DENTRO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	21
¿PRACTICA DE VALORES?	41
LAS ORGANIZACIONES: CAUSA DEL DECLIVE DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS	46
CONSTRUCCIÓN DEL DIAGNOSTICO	59
IMPACTO DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO (OCI) EN EL ESTADO	61
PLAN DE GOBIERNO PARA LA TRANSFORMACIÓN Y HUMANIZACIÓN DE LAS CARCELES EN COLOMBIA 2019 - 2022	64
SOPA DE LETRAS	68

PRESENTACIÓN

Artículo de reflexión por: Mayor General William E. Ruiz Garzón –
Director General de INPEC.

En calidad de Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia –INPEC-, es motivo de orgullo y satisfacción el poder presentarles la primera edición de la revista digital de la Oficina de Control Interno.

El sistema de Control Interno en una entidad es de suma importancia, sobre todo en estas épocas de incertidumbre y muy baja práctica de valores.

Desde el punto de vista del ciclo de la Alta Gerencia y de sus funciones, el control se define como “la supervisión, medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos”¹

De conformidad con las definiciones y normatividad vigente, el Control Interno en el sector público, se puede definir como: un proceso en donde participamos todos, iniciando por la cabeza mayor, pasando por todos los colaboradores de la organización y los proveedores, en donde, en un verdadero trabajo en equipo, nos preparamos para enfrentar los riesgos y asegurar en todos los frentes; se alcancen, entre otros, los siguientes objetivos organizacionales:

- “Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como en la calidad de los servicios públicos que presta.
- Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido de los mismos y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación que pudiera afectarlos.
- Cumplir con la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.

¹ Definiciones en Google.

- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- Promover que los funcionarios o servidores públicos cumplan con rendir cuentas sobre la misión u objetivo que les haya sido encargado, así como sobre los fondos y bienes públicos que les hayan sido asignados”²

Por tanto, el Control Interno no es solo competencia de la oficina designada con su nombre, sino que, el Sistema de Control Interno en el INPEC, nos compete a todos.

Los invito entonces, de una parte, a que hagamos la lectura de los artículos que se describen a continuación; y de otra, a que remitamos nuestros escritos para su publicación en la segunda edición de la revista de la Oficina de Control Interno.

¡GRACIAS!

² <https://inicamblog.wordpress.com/2011/08/12/%C2%BFque-es-el-control-interno-en-el-sector-publico/>

EDITORIAL

Artículo de caso por: Mayor (RA) Jefferson Erazo Escobar –
Jefe Oficina de Control Interno.

Cuando se habla de una revista, vienen a la mente una serie de imágenes y párrafos de lectura, que en algunos casos los lectores ni siquiera ojean para saber su contenido.

Muchas revistas simplemente se dedican a editar publicidad y tocar temas que venden por su mismo contenido social y de farándula; estamos en una sociedad consumista y entre más, se tengan contenidos de eventos contrarios, sobre todo de personajes de sociedad, más atractiva es la consulta en este medio de comunicación.

Consultando definiciones de revista, me encontré con la siguiente: “La revista es una publicación periódica que contiene una variedad de artículos sobre un tema determinado. Las revistas se suelen publicar de forma semanal, bimensual o mensual, y suelen ser a todo color”³

Dada la importancia del control interno en las organizaciones, la Oficina de Control Interno del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, con orgullo y entusiasmo edita su primera revista digital, sobre temas inherentes a su qué hacer diario.

El sistema de control interno es importante en cualquier organización, porque está orientado a promover la eficiencia y eficacia de sus operaciones, así como detectar y corregir las desviaciones que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos.

El control interno debe entenderse como un proceso integral aplicado por la alta dirección y todo el personal de la entidad, constituyéndose en un mecanismo para establecer que las actividades se cumplan como fueron planeadas.

La constitución política de Colombia 1991, estableció que las entidades públicas, en todos sus órdenes, tendrá un control interno y están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, es así como se sancionó

³<https://www.google.com/search?source=hp&ei=MtzuXlmyK0XM5gLRm7PACw&q=para+que+sirve+una+revista>

la ley 87 de 1993 por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

Desde entonces la administración pública ha venido fortaleciendo la doctrina del control interno e instituyó el modelo estándar de control interno -MECI- en su primera versión en el año 2005 y los actualizó en el año 2017 articulándolo con el modelo integrado de planeación y gestión –MIPG-, el MECI constituye la 7 dimensión de MIPG, con el objetivo de proporcionar una estructura de control de la gestión mediante los 5 componentes de control y la implementación de las líneas de defensa.

La Oficina de Control Interno, viene desarrollando actividades en su rol de enfoque hacia la prevención, iniciando al comienzo del año, el encuentro de control interno con todos los funcionarios de la oficina ubicados en la sede central y regionales a proceso de capacitación para fortalecer sus competencias para el desarrollo de sus funciones, se consolidó las actividades del plan de acción incorporando visitas con enfoque preventivo a los establecimientos de penitenciarios del orden nacional y en coordinación con los equipos de trabajo de las Oficinas de Control Interno del Ministerio de Justicia y del Derecho y sus entidades adscritas, se realizó el foro del fortalecimiento del control interno en el sector Justicia.

La revista de Control Interno, diseñada, editada y diagramada por los colaboradores de la oficina, se considera como un instrumento de comunicación eficaz y efectivo dentro del Instituto; al tener su asignación del ISSN por parte de la Biblioteca Nacional de Colombia, se considera un producto visible de difusión y continuidad dentro de un espiral creciente de cultura de apoyo ante los planes de mejoramiento continuo, humanización en la cárceles, reflexión y uso del autocontrol, razón de prevención y desarrollo organizacional de cumplimiento misional.

Por tal motivo, invitamos a la comunidad del Instituto a dar lectura de cada uno de los artículos aquí expuestos y de cierta forma, ejercer el auto aprendizaje para que entre todos construyamos un mejor Sistema de Control Interno.

GENERALIDADES DEL INPEC

Artículo de comunicación, por: Grupo de Derechos Humanos del INPEC. INFO Humanos – Julio de 2019.

Misión del INPEC:

“El INPEC es una institución pública administradora del Sistema Penitenciario y Carcelario del país, contribuimos al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad a través de los servicios de tratamiento penitenciario, atención básica y seguridad, cimentados en el respeto de los derechos humanos, el fomento de la gestión ética y la transparencia”

Somos una institución pública:

¿Qué significa ser una institución pública? Que hacemos parte del Estado Colombiano, por ende, debemos buscar, desde nuestras competencias, el cumplimiento de sus fines esenciales, los cuales están establecidos en el artículo 2, de nuestra Constitución Política, como: *“servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”*.

Y, ¿En qué lugar del Estado está ubicado el INPEC? Para ello, es importante contextualizar de manera general a todos los servidores penitenciarios acerca de la estructura orgánica del Estado Colombiano:



Fuente: Grupo de Derechos Humanos del INPEC. INFO Humanos – Julio de 2019

Y, ¿Cómo actúa el Estado? A través de los servidores públicos. Quienes trabajamos con el Estado, como es el caso de los servidores penitenciarios, tenemos una responsabilidad superior a la de las demás personas, ya que nuestro actuar representa el actuar del Estado el cuál debe estar cimentado en la garantía, protección, respeto y defensa de los Derechos Humanos de todas las personas sin excepción alguna. De acuerdo con el Artículo 123 de la Constitución Política, *“Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad”*. En ese sentido, las funciones que desempeñamos los servidores públicos conforman un conjunto de actividades y acciones que buscan responder a las necesidades concretas de una persona o de una población.

Somos administradores del Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano:

Y, ¿quiénes hacemos parte de este Sistema? Según lo establecido en el Artículo 7 de la Ley 1709 de 2014, *“El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Ministerio de Justicia y del Derecho; el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (Uspec), como, adscritos al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa; por todos los centros de reclusión que funcionan en el país; por la Escuela Penitenciaria Nacional; por el Ministerio de Salud y Protección Social; por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y por las demás entidades públicas que ejerzan funciones relacionadas con el sistema”*.

¿Cuál es nuestro fin último?:

Contribuimos al desarrollo y re significación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad (PPL): el INPEC a través del servicio penitenciario, brinda herramientas institucionales encaminadas a potencializar las actitudes, habilidades y destrezas de las personas que se encuentran privadas de la libertad, coadyuvando de manera efectiva a su proceso de reincorporación a la sociedad.

¿Cómo cumplimos nuestra misión institucional?:

A través de la prestación de los servicios de tratamiento penitenciario, la atención básica y la seguridad, los cuales se implementan de la siguiente manera:

- **Tratamiento penitenciario:** Según lo establecido en el Artículo 10 de la Ley 65 de 1993, *“El tratamiento penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario”*. En ese sentido, el INPEC a través de la aplicación de medidas institucionales de tratamiento y aprovechando el tiempo de privación de la libertad, contribuye a resignificar las habilidades y aptitudes de las PPL.

Sin embargo, el tratamiento penitenciario no debe enmarcarse exclusivamente a las actividades o programas de redención de pena, sino también, al conjunto de comportamientos y actitudes que los servidores penitenciarios debemos brindar a la población privada de la libertad y que influya de manera positiva a su reinserción social. Un ejemplo de ello, es el trato que les brindamos diariamente y la disposición que tenemos para subvenir sus necesidades particulares dentro del marco de la legalidad.

- **Atención básica:** A través de este servicio, el INPEC garantiza las condiciones mínimas dignas para la habitabilidad de las personas privadas de la libertad dentro de un Establecimiento de Reclusión (ERON). Lo anterior, se evidencia a través del suministro de cobijas, almohadas, sábanas, colchonetas, kit de aseo, menaje para la alimentación y demás elementos que coadyuvan a la subsistencia de la persona durante su tiempo de privación de la libertad. De igual manera, la atención básica está relacionada con las condiciones de seguridad que debemos brindar los servidores penitenciarios para proteger la vida e integridad de todas las personas privadas de la libertad.

- **Seguridad:** Según lo establecido en el Artículo 9 de la Ley 65, las medidas de seguridad dentro de los ERON deben perseguir los fines de “*protección, curación, tutela y rehabilitación*”. En ese sentido, la seguridad prestada por los servidores penitenciarios, debe estar en función del desarrollo y cumplimiento del tratamiento penitenciario como principio fundamental de la misión institucional. Lo anterior, generando condiciones permanentes de seguridad dentro de los ERON, que propendan por el desarrollo efectivo de las medidas implementadas para el proceso de resocialización de la persona privada de la libertad.

Todo lo anterior, debe estar cimentado en el respeto de los Derechos Humanos, los cuales representan los límites del ejercicio del poder del Estado, en este caso, el ejercicio de poder que tenemos los servidores penitenciarios, sobre las personas privadas de la libertad y aquellas personas que indirectamente dependen de nuestra labor, como es el caso de los familiares y visitantes.

¿Y cómo conocemos los límites de nuestro actuar? En documentos internacionales, leyes, decretos, jurisprudencia nacional, resoluciones y procedimientos institucionales, conocemos ese marco en el que debemos actuar, de forma que podamos garantizar los Derechos Humanos de la población privada de la libertad.

¿Y los derechos humanos de los servidores penitenciarios? Es importante que todos los servidores penitenciarios conozcan que, como servidores públicos, tenemos dos calidades:

1. **Como ciudadano:** cuando se actúa como ciudadano se pueden hacer exigibles los derechos humanos ante el Estado.
2. **Como servidor público:** se actúa como representante del Estado ante una persona o población. En ese sentido, los servidores son agentes del Estado responsables de velar por los derechos humanos de los demás.



Estándares internacionales relacionados con la misión institucional del INPEC:

Nuestra misión institucional se encuentra alineada con algunos pronunciamientos internacionales relacionados con las condiciones de detención, la obligación de la institucionalidad para que el Sistema Penitenciario y Carcelario funcione y la garantía de los Derechos Humanos de todas las personas privadas de la libertad, sin ningún tipo de excepción ni discriminación. Un ejemplo de ello, son los parámetros establecidos en las denominadas Reglas Mandela.

¿Qué son las Reglas Mandela? Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos o Reglas Mandela, constituyen los estándares mínimos universalmente reconocidos para la gestión de los centros penitenciarios y el tratamiento de las personas privadas de libertad, y han tenido un inmenso valor e influencia en el desarrollo de leyes, políticas y prácticas penitenciarias en los Estados Miembros de las Naciones Unidas en todo el mundo. En reconocimiento de los avances producidos desde 1955 en materia de legislación internacional y ciencias penitenciarias, la Asamblea General decidió en 2011 establecer un grupo intergubernamental de expertos de composición abierta para examinar y, eventualmente, revisar las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos. Es así como, Organizaciones de la sociedad civil y órganos pertenecientes a las Naciones Unidas, fueron invitados para contribuir en este proceso.

Como resultado, en el año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Resolución 70/175 aprueba la revisión propuesta de las Reglas Mínimas, las cuales se encuentran conformadas por 122 Reglas orientadas a establecer parámetros específicos para el tratamiento penitenciario. En ese sentido, las Reglas se encuentran divididas en las siguientes áreas:

1. La Dignidad y el valor inherentes de las Personas Privadas de la Libertad (se refiere a las Reglas 1 a 5)
2. Grupos vulnerables privados de la libertad (se refiere a las Reglas 2, 5.2, 39.3, 55.2, y 109 a 110)
3. Servicios médicos y sanitarios (se refiere a las Reglas 24 a 27, 29 a 35)
4. Restricciones, disciplina y sanciones (se refiere a las Reglas 36 a 39, 42 a 53)
5. Investigación de muertes y tortura de reclusos (se refiere a las Reglas 6 a 10, 68 a 72)

6. Acceso a representación jurídica (se refiere a las Reglas 41, 54 a 55, 58 a 61, 119 a 120)
7. Quejas e inspecciones (se refiere a las Reglas 54 a 57, 83 a 85)
8. Terminología
9. Capacitación del personal (se refiere a las Reglas 75 a 76)

¿Qué debemos lograr como servidores penitenciarios?:

Tenemos todos los servidores penitenciarios en proteger los Derechos Humanos de la población privada de la libertad, siendo este, un fin esencial del Estado colombiano. En ese sentido, los servidores debemos desarrollar nuestras labores con el fin de:

- Los servidores penitenciarios somos, ante todo, ciudadanos destinados a servir al Estado y a la población que se encuentra privada de la libertad, bajo los principios de transparencia, eficiencia y eficacia.
- Que las personas privadas de la libertad nos vean como sus aliados, como los representantes del Estado para la resignificación de su proyecto de vida en los Establecimientos de Reclusión.
- Cuando un servidor penitenciario actúa de manera coherente, respetuosa y justa permite que se resuelvan las necesidades dentro de los ERON. En caso de no ser así, se puede llegar a afectar los derechos de las personas privadas de la libertad.
- Nuestro ejemplo debe convertirse en un referente de comportamiento por cuanto nuestra conducta es el espejo en el que se reflejan el actuar del Estado Colombiano dentro de los ERON.



COLABORADORES 2019

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Presentación del Equipo de Colaboradores de Control Interno
para el año 2019.

Equipo de colaboradores que integran la Oficina de Control Interno (OFICI) para el año 2019:

 JEFERSON ERAZO ESCOBAR	<u>JEFE OFICINA CONTROL INTERNO</u>
	29 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
	<p style="text-align: center;">ROL EN LA OFICINA:</p> <p>Evaluar el sistema de control interno de la entidad, de tal manera que se cumplan los principios constitucionales, directrices gubernamentales, marco legal y políticas, objetivos y metas de la administración, dando aplicación a las normas, políticas, procesos y procedimientos establecidos.</p>

 JAIRO QUINTERO CAICEDO	<u>COORDINADOR GRUPO ENFOQUE A LA PREVENCIÓN</u>
	23 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 03 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
	<p style="text-align: center;">ROL EN LA OFICINA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría y acompañamiento en materia de Control Interno • Visitas con enfoque preventivo a los ERON • Informes de evaluación • Apoyo en el desarrollo de auditorias

	<p align="center"><u>COORDINADOR GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO</u></p>
	<p align="center">24 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 02 EN EL SECTOR PRIVADO</p>
	<p align="center">PROFESIONAL UNIVERSITARIO</p>
	<p align="center">ROL EN LA OFICINA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación al plan anticorrupción y mapa de riesgos • Asesoría y apoyo en temas de atención y tratamiento. • Asesoría y apoyo en temas de actividades productivas. • Seguimiento Aplicativo SIGEP.
<p align="center">JUAN MANUEL BALLESTEROS VASQUEZ</p>	

	<p align="center">GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO</p>
	<p align="center">18 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 05 EN EL SECTOR PRIVADO</p>
	<p align="center">PROFESIONAL ESPECIALIZADO</p>
	<p align="center">ROL EN LA OFICINA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditorias de control interno. • Evaluación al plan anticorrupción y mapa de riesgos • Asesoría y apoyo en temas de atención y tratamiento. • Asesoría y apoyo en temas de actividades productivas.
<p align="center">ISMAEL HUMBERTO NOVOA CUBIDES</p>	

	<p align="center">GRUPO ENFOQUE A LA PREVENCIÓN</p>
	<p align="center">17 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 18 EN EL SECTOR PRIVADO</p>
	<p align="center">PROFESIONAL ESPECIALIZADO</p>
	<p align="center">ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en temas de Control Interno • Relación con Entes Externos. • Apoyo en auditorias. • Editor y diagramador de la primera revista de Control Interno.
<p align="center">MAURICIO GARCIA ALEJO</p>	

 <p>JULIE XIMENA CASTILLO DIAZ</p>	GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO
	11 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	ABOGADA - CONTRATISTA
	<p>TEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las Auditorías Internas de Gestión. • Verificar y acompañar el cumplimiento de las acciones de mejora de los procesos de acuerdo con el programa de Auditoría. • Rendir conceptos jurídicos que sirvan como insumo de las diferentes auditorías que adelante la OFICI.

 <p>JORGE ALBERTO BOHORQUEZ PORRAS</p>	GRUPO ENFOQUE A LA PREVENCIÓN
	32 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	<p>ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditar los procesos y proyectos institucionales de acuerdo con el programa anual de auditorías. • Gestionar los informes requeridos de acuerdo con la normatividad vigente. • Asesorar el desarrollo del sistema de control interno de acuerdo con la normatividad vigente.

 <p>MARIA MERY ARIAS CANO</p>	GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO
	21 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 05 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	<p>ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el plan anual de auditorías de la oficina. • Promover el fomento de la cultura de control en los ERON de la jurisdicción y sede regional. • Realizar seguimiento a las PQRS y el avance a los planes de mejoramiento suscritos por los ERON frente al resultado de las auditorías realizadas.

	GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	2,6 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 25 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA
<p>BLANCA NELLY CORREA SÁNCHEZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el plan anual de auditorías de la oficina. • Promover el fomento de la cultura de control en los ERON de la jurisdicción y sede regional. • Seguimiento a las PQRS y planes de mejoramiento suscritos por los ERON frente al resultado de las auditorías realizadas por la OFICI y CGR.

	GRUPO ENFOQUE A LA PREVENCIÓN
	17 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 1 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA
<p>EDISON ARLEY AGUDELO DUQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría del sistema de control interno con base en la normatividad vigente y las políticas • Participar en las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las directrices • Realizar los informes solicitados dentro del término establecido, acorde con los requerimientos institucionales

	GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO
	09 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA
<p>ALEXIS KATERINE BASTIDAS ESTRADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al grupo de evaluación y seguimiento en la ejecución de las auditorías de gestión • Apoyar el seguimiento de los mapas de riesgo de corrupción y plan de anticorrupción; y atención al ciudadano • Seguimiento al plan de mejoramiento del informe de evaluación al control interno contable en el INPEC

	GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	10 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA <ul style="list-style-type: none"> • Participar en las auditorias proyectadas en el programa anual de auditoria • Apoyar la elaboración de informes de ley de la oficina de control interno, asignadas por la jefatura • Hacer seguimiento planes de mejoramiento

**JOAN ALONSO MORA
MARQUEZ**

	GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	07 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 04 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al cierre de hallazgos en el aplicativo ISOLUCION • Apoyar la ejecución de auditorías de gestión de acuerdo al programa anual de auditorias • Evaluar el estado de PQRSD en el INPEC, plan de mejoramiento archivístico, evaluación aplicativo e-KOGUI y demás informes asignados

**JENNY PAOLA RAMOS
RAMOS**

	GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	14 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 11 EN EL SECTOR PRIVADO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
	ROL EN LA OFICINA <ul style="list-style-type: none"> • Auditorias de control interno • Ejercer el autocontrol en todas las funciones asignadas • Promover y desarrollar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo con la normatividad vigente

**CARLOS AUGUSTO
RESTREPO CARDONA**

GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO

	<p>12 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 10 EN EL SECTOR PRIVADO</p>
	<p>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</p>
	<p>ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en la realización de auditorias • Apoyo en el informe pormenorizado cuatrimestral del estado de control interno • Elaboración del informe de evaluación a la ejecución presupuestal. • Actualización matriz de riesgo de la Entidad
<p>JORGE ENRIQUE BARRERA RINCON</p>	

	<p>GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</p>
	<p>10 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO</p>
	<p>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</p>
	<p>ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar en las auditorias proyectadas en el programa anual de auditoria • Apoyar la elaboración de informes de ley de la oficina de control interno, asignadas por la jefatura • Manejo Plataforma SIIF
<p>LEYDI YURANI CAMACHO RUBIO</p>	

	<p>GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</p>
	<p>04 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 03 EN EL SECTOR PRIVADO</p>
	<p>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</p>
	<p>ROL EN LA OFICINA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión. • Proponer los procedimientos, instrumentos y sistemas administrativos requeridos para mejorar la prestación de los servicios. • Administrar los programas, proyectos y las actividades propias del área interna de competencia.
<p>CRISTIAN ENRIQUE BROCHERO AMAYA</p>	

	<u>COORDINADOR GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>
	10 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 03 EN EL SECTOR PRIVADO
	TECNICO ADMINISTRATIVO ROL EN LA OFICINA
	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, coordinar y hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de Actividades de la Oficina (Auditorías internas, informes de ley, seguimientos a la gestión, actividades de prevención y la ejecución de los comités y subcomités de coordinación de CI) • Participación en auditorías internas de gestión.
NELSON JAVIER ACOSTA NARANJO	

	GRUPO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	21 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 04 EN EL SECTOR PRIVADO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ROL EN LA OFICINA
	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir, revisar, clasificar, radicar, distribuir y controlar documentos, datos y correspondencia. • Suministrar información a los usuarios. • Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño.
GERMÁN TOVAR BEJARANO	

	GRUPO EVALUACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO
	06 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 15 EN EL SECTOR PRIVADO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ROL EN LA OFICINA
	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir, revisar, clasificar, radicar y distribuir documentos, base de datos y correspondencia. • Dar manejo al aplicativo GESDOC sobre toda la información que maneja la oficina. • Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo al nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.
CLAUDIA MILENA BENAVIDES RUIZ	

	GRUPO ENFOQUE A LA PREVENCIÓN
	04 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO y 08 EN EL SECTOR PRIVADO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	ROL EN LA OFICINA <ul style="list-style-type: none">• Realización auditoria de control interno• Elaboración informe derechos de autor• Asistencia en CICCI• Apoyo secretarial oficina
DIDIER FERNANDO IBARRA ROBAYO	

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN⁴ ACTORES DENTRO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Ponencia Foro de Control Interno 2019, por María del Pilar
García González - Directora de Gestión y Desempeño Institucional
DAFP.⁵



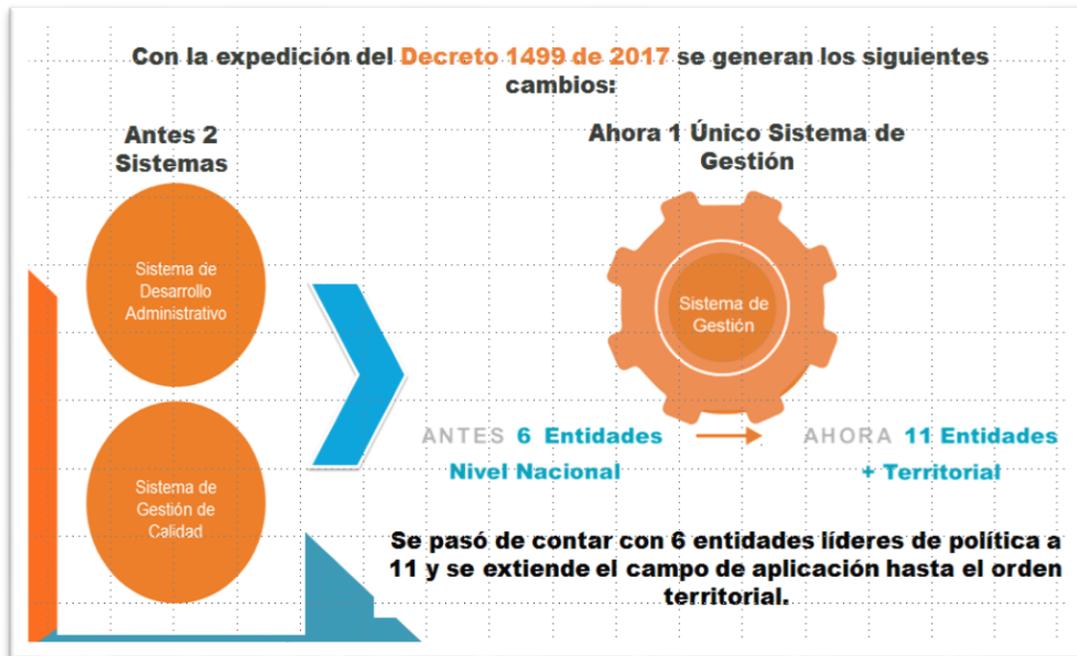
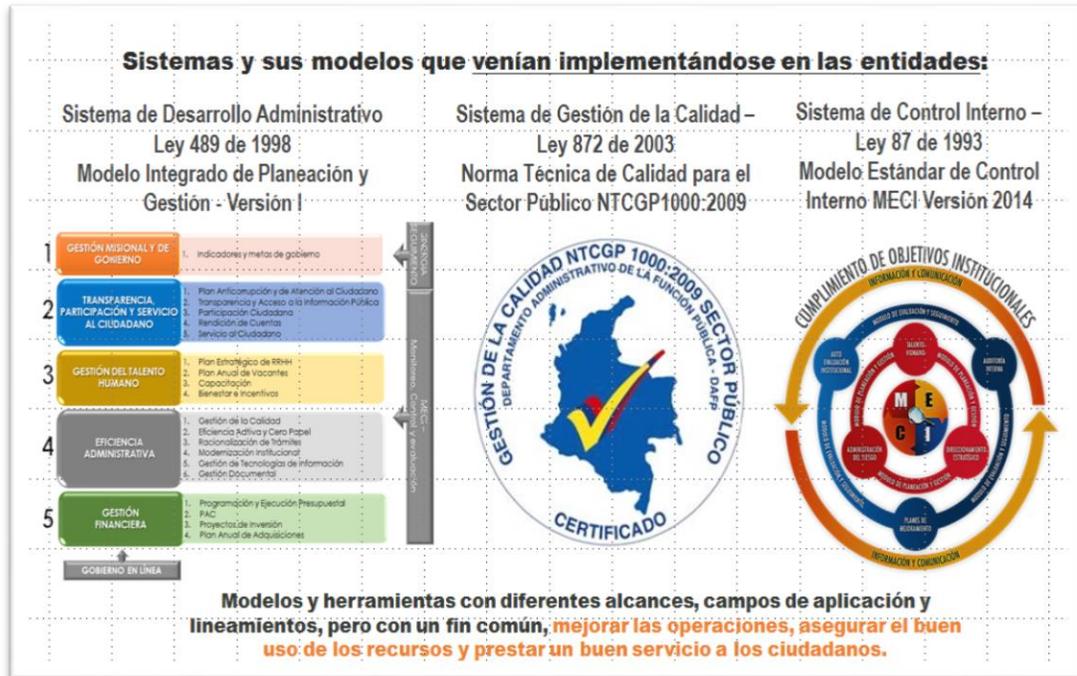
modelo integrado
de planeación
y gestión



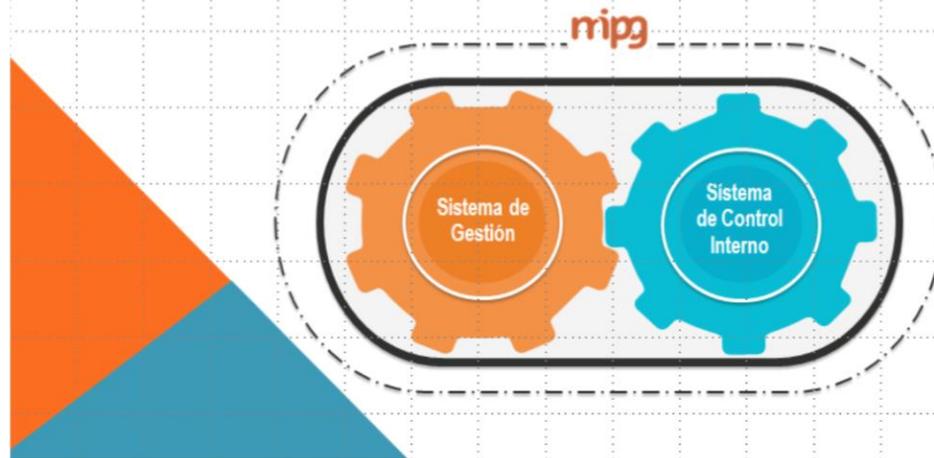
⁴ <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>. Marzo 15 de 2019.

⁵ Presentación – Ponencia Dra. María del Pilar García González. Directora de Gestión y Desempeño Institucional DAFP– Foro Control Interno Mayo/2019. Mantiene todos sus Derechos de Autor.

• ANTECEDENTES MIPG



Es así como hoy contamos con un solo **Sistema de Gestión** que se articula con el **Sistema de Control Interno**, a través de la actualización de **MIPG**, dentro del cual la estructura del **MECI** se actualiza y se convierte en la **7ª Dimensión** de MIPG.



	El emprendimiento es de todos	Minhacienda
	El futuro digital es de todos	MinTIC
	El futuro es de todos	Secretaría de Transparencia
	El futuro es de todos	DNP Departamento Nacional de Planeación
	La justicia es de todos	Minjusticia
	El servicio público es de todos	Función Pública



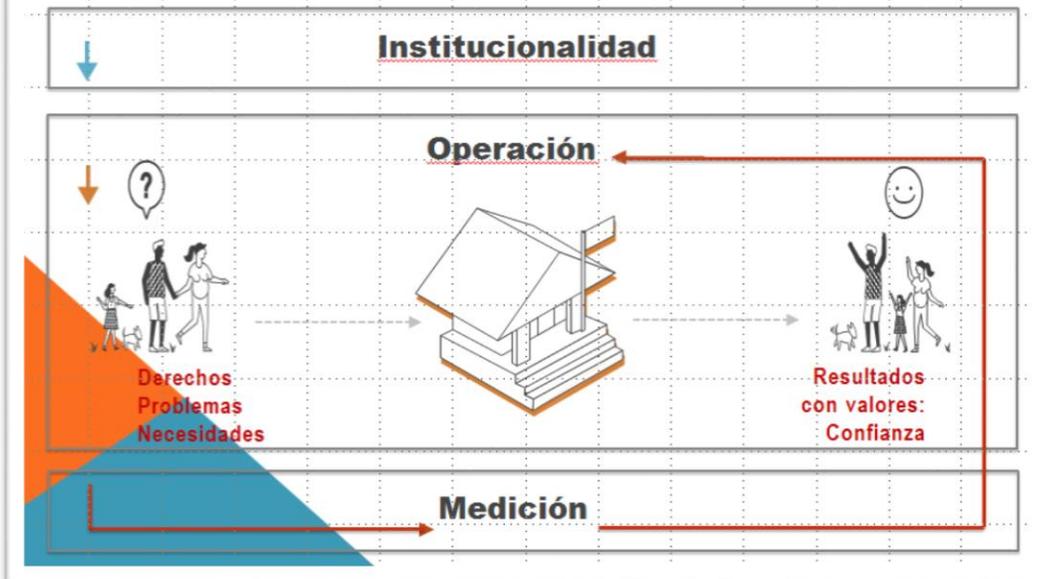
11 Entidades | 17 Políticas

- 1 Planeación institucional
- 2 Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3 Talento humano
- 4 Integridad
- 5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7 Servicio al ciudadano
- 8 Participación ciudadana en la gestión pública
- 9 Racionalización de trámites
- 10 Gestión documental
- 11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- 12 Seguridad digital
- 13 Defensa jurídica
- 14 Gestión del conocimiento y la innovación
- 15 **Control interno**
- 16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- 17 Mejora Normativa

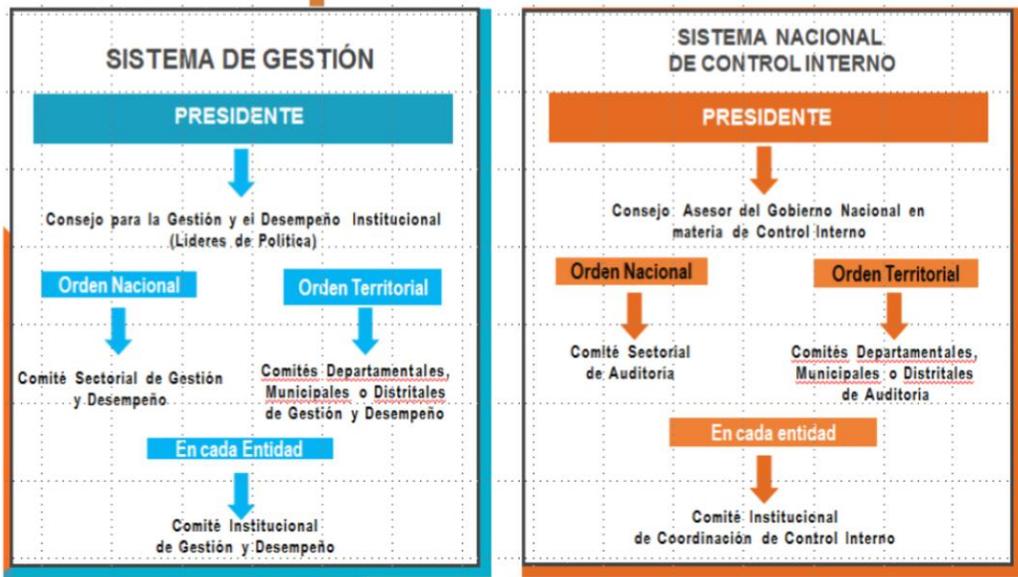
• ¿QUÉ ES Y CÓMO SE IMPLENTA MIPG?

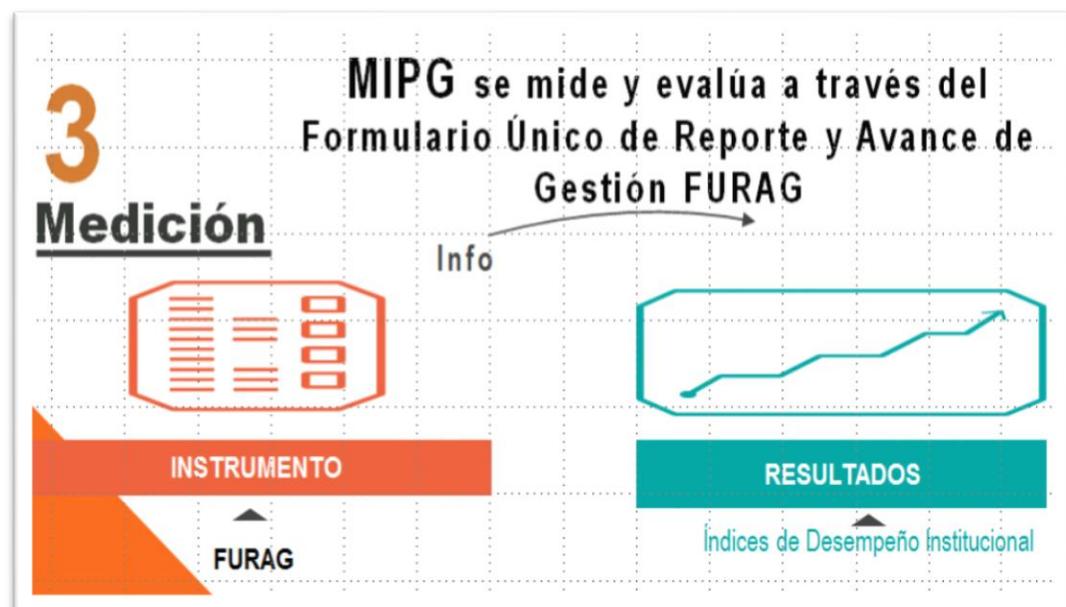
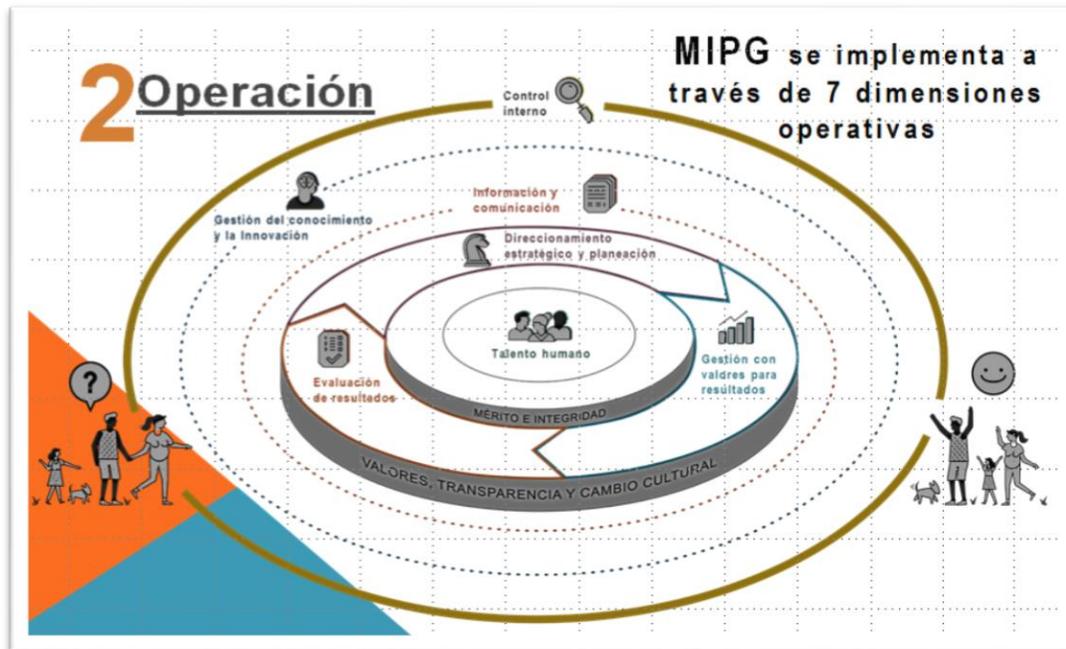


Para la **implementación de MIPG**, se definen **tres componentes:**



1 Institucionalidad

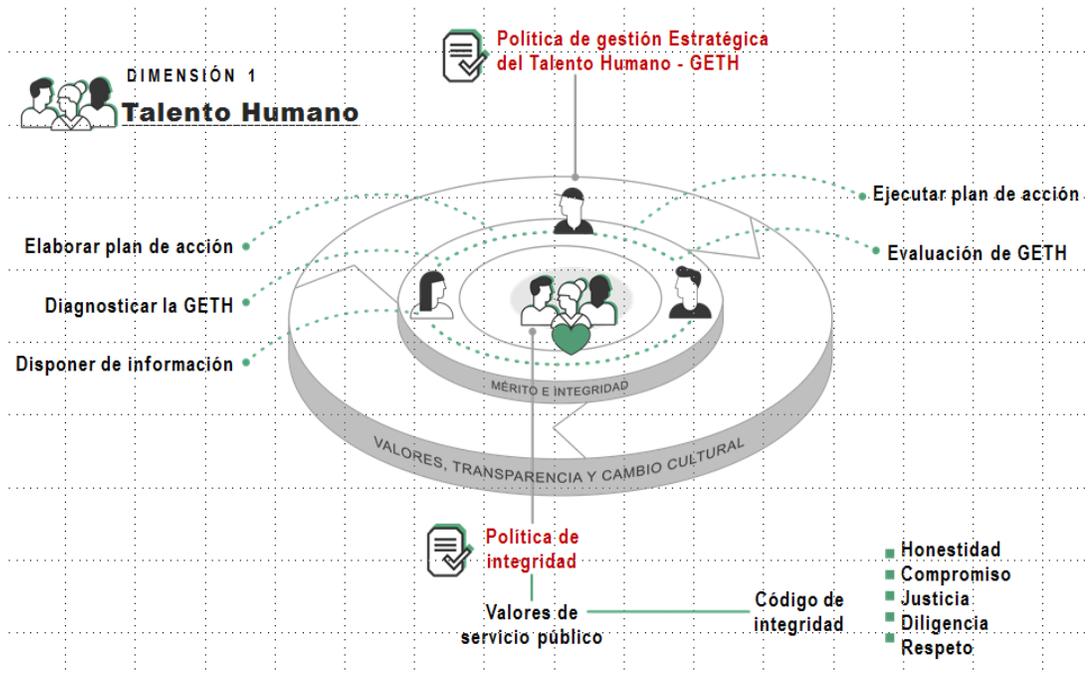




Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión: Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional”⁶

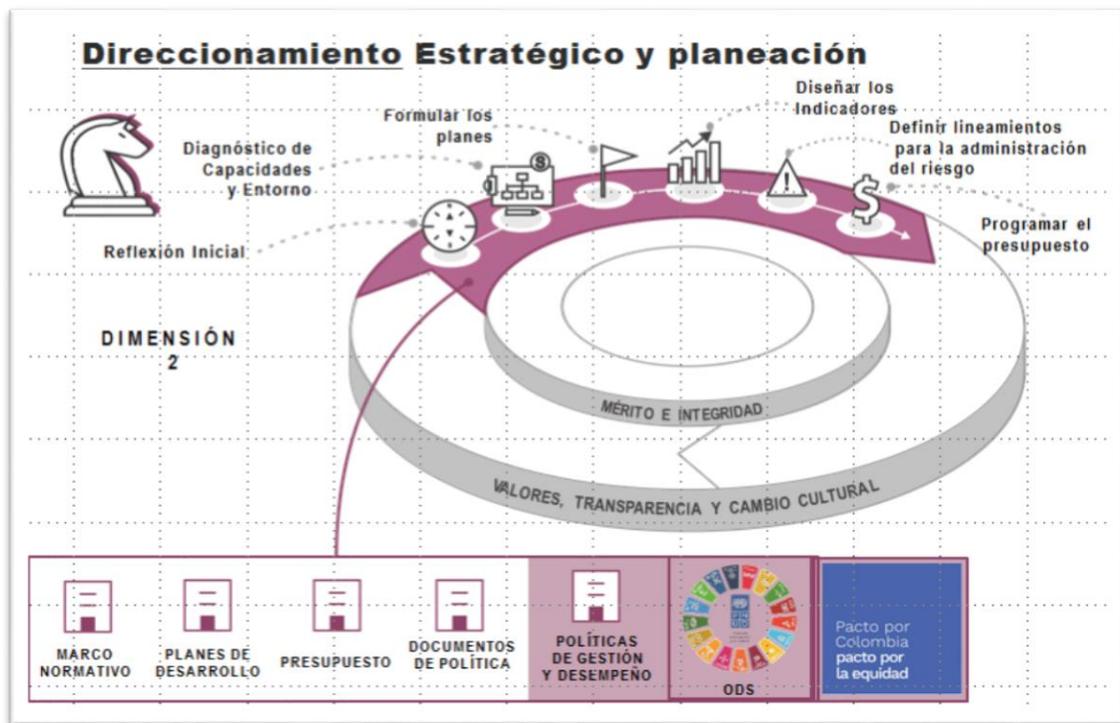
⁶ <http://furag.funcionpublica.gov.co/hs/faces/FURAG2019.jsessionid=>

• OPERACIÓN DE MIPG Y SU ARTICULACIÓN CON EL CONTROL INTERNO



Atributos de calidad de la dimensión de Talento Humano

- 1 TH vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
- 2 TH gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
- 3 TH vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
- 4 TH conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
- 5 TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
- 6 TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- 7 TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- 8 TH con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- 9 TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- 10 TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral
- 11 TH del Equipo Directivo:
 - ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
 - ✓ Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
 - ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental



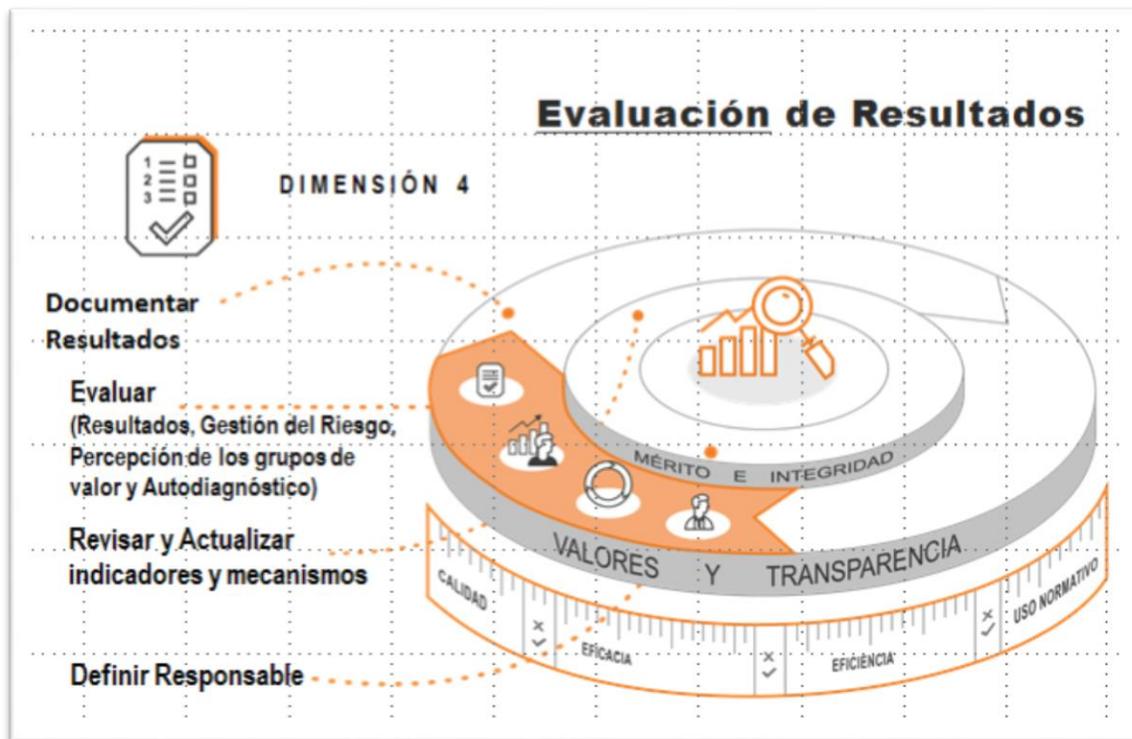
Atributos de calidad para la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

- 1 Direccionamiento estratégico orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la entidad y la generación de valor público.
- 2 Direccionamiento estratégico que responde al análisis del contexto externo e interno para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados.
- 3 Direccionamiento y planeación estratégica comunicada e interiorizada a todos los servidores y contratista.
- 4 Meta estratégica de gran alcance coherente con el propósito y las necesidades del los grupos de valor.
- 5 Gestión basada en procesos soportada en identificación de riesgos y definición de controles que asegure el cumplimiento de gestión institucional.
- 6 Planes de acción o planes operativos articulados con los planes de desarrollo nacional o territorial según sea el caso y el direccionamiento estratégico.
- 7 Planes de acción o planes operativos orientados a resultados y a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, con los recursos necesarios que aseguren su cumplimiento.
- 8 Direccionamiento estratégico que permite la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas así como la inclusión de mejores prácticas.



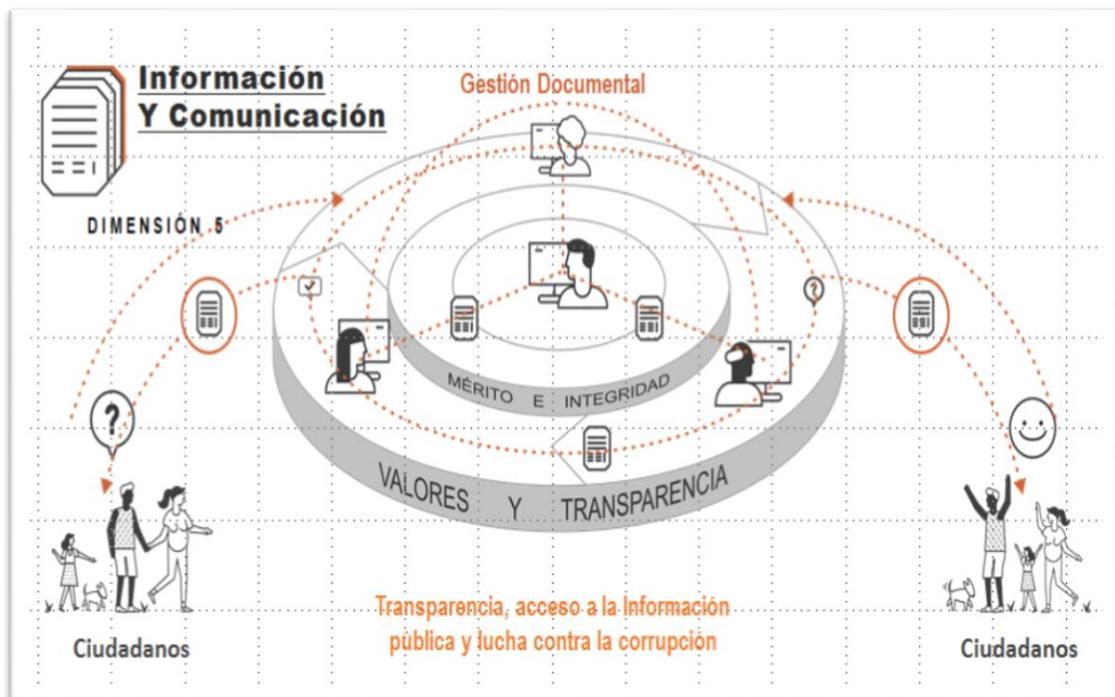
Atributos de calidad en la gestión operativa de una entidad y para una adecuada relación Estado Ciudadano

- 1 La operación de la entidad se soporta en la gestión por procesos, la cual es dinámica y se ajusta a las necesidades de la entidad y a los cambios del entorno.
- 2 La gestión por procesos para el desarrollo de los productos o servicios tiene en cuenta los requisitos legales, las necesidades del grupo de valor y las políticas internas de la entidad, para brindar resultados con valor.
- 3 Los productos y servicios entregados a los grupos de valor, responden al proceso de diseño, planificación, control y desarrollo de éstos.
- 4 Los usos de los recursos disponibles atienden las políticas de transparencia, integridad y racionalización gasto público.
- 5 Los procesos judiciales en los que tenga que intervenir la entidad cumplen parámetros de pertinencia y oportunidad dentro del ámbito de la legalidad.
- 6 La entidad simplifica y hace más eficiente los trámites de cara al ciudadano para mejorar el servicio y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- 7 La Entidad ofrece a los grupos de valor, información oportuna, clara, completa, imparcial y consistente frente a la prestación de los servicios.
- 8 La entidad promueve espacios de participación ciudadana, los evalúa y genera acciones de mejora en los mismos.



Atributos de calidad a tener en cuenta para una adecuada evaluación de resultados

- 1 Proceso de evaluación y seguimiento diseñado y planificado que establece lo que se va a medir, cómo se va a medir y en qué momento se hace la medición, para garantizar la calidad del mismo.
- 2 Evaluaciones del desempeño y la eficacia de los procesos frente a las necesidades de los grupos de valor.
- 3 Evaluaciones que permiten a la entidad saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos.
- 4 Evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.
- 5 Seguimiento y evaluación efectuados por los servidores que tienen a su cargo cada proyecto, plan, programa, proceso o estrategia, en sus diferentes etapas de desarrollo, que permiten garantizar el logro de los resultados previstos y determinar las acciones oportunas de corrección o prevención de manera oportuna.
- 6 Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados.
- 7 Seguimiento al comportamiento de los factores críticos en la ejecución de sus planes, programas, proyectos y procesos, frente a criterios objetivos previamente establecidos, que le permiten dar cuenta de los avances periódicos y del logro final de sus objetivos y metas.
- 8 Medición de la percepción y satisfacción ciudadana, como un ejercicio constante que permite identificar puntos críticos de trabajo, oportunidades de mejora, y necesidades de los grupos de valor.
- 9 Toma de decisiones basada en el análisis de los resultados de los seguimientos y evaluaciones, para lograr los resultados, gestionar más eficiente y eficazmente los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos y organismos de control.



Atributos de calidad a tener en cuenta en la gestión de la información y la comunicación

- 1 Necesidades de información identificadas para la gestión interna y para atender los requerimientos de los grupos de valor.
- 2 Información disponible en lenguaje claro y sencillo para la comprensión de los grupos de valor.
- 3 Información necesaria para el análisis y gestión de los procesos de la entidad y la toma de decisiones basada en la evidencia.
- 4 Sistema de información documentado, que permite monitorear periódicamente la gestión de la entidad y realizar los ajustes necesarios, para alcanzar los resultados esperados.
- 5 Información considerada como un activo de la entidad para la generación de conocimiento.
- 6 Canales de comunicación identificados y apropiados donde se difunde información sobre políticas, direccionamiento estratégico, planeación y resultados de gestión, promoviendo transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos.
- 7 Mejoramiento en los procesos de gestión de la entidad como resultado de la producción y análisis de la Información.
- 8 Gestión de la información que asegura la conservación de la memoria institucional y la evidencia en la defensa jurídica de la entidad.



Atributos de calidad en la gestión del conocimiento

- 1 Sistema de gestión documental y de recopilación de información de los productos generados a los grupos de valor, por todo tipo de fuente de generación.
- 2 Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.
- 3 Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.
- 4 Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- 5 Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.
- 6 Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información disponibles.
- 7 Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisan sus experiencias y se comparten con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.



SISTEMA DE CONTROL INTERNO (Dimensión 7)

Constitución Política

Ley 87 de 1993

ARTICULO 6o. RESPONSABILIDAD DEL CONTROL INTERNO

Artículos 209 y 269

Todas las entidades públicas en sus diferentes ordenes y niveles deben contar con métodos y procedimientos de control interno.

1991

Determina el marco general para el desarrollo de la política en todas las entidades

1993

El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias.



Sistema de Control Interno

DEFINICIÓN

• Es un sistema de naturaleza previo y administrativo integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad

PROPÓSITO

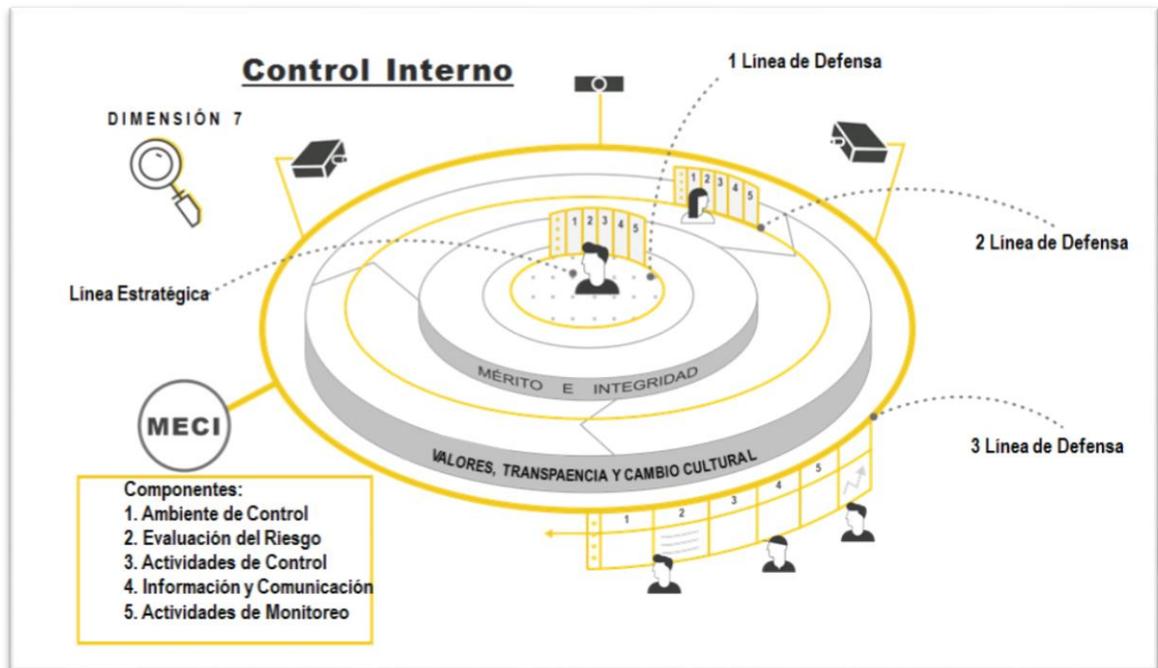
• Fortalecer a las entidades públicas para que establezcan en su interior mecanismos preventivos que permitan proporcionar una seguridad razonable acerca del logro de las metas y objetivos institucionales trazados por la dirección, de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes.

OBJETIVOS

- Establecer mecanismos para la protección de los recursos de la organización ante posibles riesgos que los afecten
- Generar mecanismos que permitan la evaluación y seguimiento de la gestión
- Establecer lineamientos que permitan oportunidad y confiabilidad de la información con énfasis en los temas contable y financiero.
- Aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

HERRAMIENTA

• Modelo Estándar de Control Interno MECI- MIPG (Dimensión 7)



OPERATIVIDAD DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA - RESPONSABLES

LÍNEA ESTRATÉGICA

A cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

1ª. Línea de Defensa

Gerentes Públicos y líderes de proceso o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad.

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio del:



Autocontrol

2ª. Línea de Defensa

Servidores que tienen responsabilidades directas frente al monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión del riesgo; por ejemplo Jefes de planeación, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, entre otros, que generen información para el aseguramiento de la operación.

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio de la:



Autoevaluación

3ª. Línea de Defensa

A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio de la:



Evaluación Independiente

OPERATIVIDAD DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA		
FUNCIONES GENERALES		
LÍNEA ESTRATÉGICA		
<p>Analiza riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos, tiene la responsabilidad de definir el marco general de la gestión del riesgo (política administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.</p>		
1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces. Consolidan y analizan información para la toma de decisiones y de acciones preventivas para evitar materializaciones de riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.

Responsabilidades de los diferentes actores dentro del SCI en el marco de las líneas de defensa



Línea Estratégica- Alta Dirección y Comité de Coordinación de Control Interno



Instancia decisoria dentro del Sistema de Control Interno de la entidad, responsable de:

- ✓ Evaluar el estado del **Sistema de Control Interno** de acuerdo con las características propias de cada organismo o entidad .
- ✓ Formular la **política de Administración del Riesgo**.
- ✓ Aprobar el **plan anual de auditoría** de la entidad presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, y efectuar sugerencias.
- ✓ Hacer **seguimiento al estado de la Administración del Riesgo**, en especial aquellos vinculados a los **Riesgos de Corrupción**.
- ✓ Servir de instancia al interior de la entidad para resolver las diferencias en el desarrollo del ejercicio de auditoría interna.
- ✓ Realizar recomendaciones que permitan la mejora del Sistema de Control Interno.

Primera Línea - Líderes de Proceso y sus equipos de trabajo



Son responsables de:

- ✓ Desarrollo eficiente de los procesos en los que participan.
- ✓ Identificación de riesgos y el establecimiento de controles.
- ✓ El seguimiento a los indicadores.
- ✓ La formulación de planes de mejoramiento.
- ✓ Tomar acciones para el autocontrol en puestos de trabajo.
- ✓ Cumplimiento a las políticas de operación de la entidad.

Segunda Línea – Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (si existen)...



Son responsables de:

- ✓ Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.
- ✓ Consolidan y analizan información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.
- ✓ Trabajar de la mano de las oficinas de control interno en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Tercera Línea - Oficina de Control Interno

Evaluador independiente que genera a la entidad valor y es apoyo para la Dirección.



- ✓ Genera a través de su rol de asesoría una orientación técnica y recomendaciones frente a la administración del riesgo.
- ✓ Monitorea la exposición de la organización y realiza recomendaciones sobre aspectos de riesgo y actividades de control.
- ✓ Brinda un nivel de asesoría proactiva y estratégica.
- ✓ Ayuda a fortalecer la entidad y prevenir la corrupción a través de alertas tempranas.
- ✓ Formar a la Alta Dirección y a todos los niveles de la entidad sobre las responsabilidades en materia de riesgos.
- ✓ Mide la eficacia de los controles.
- ✓ Realiza seguimiento a la planeación estratégica.
- ✓ Informa hallazgos y proporciona recomendaciones de forma independiente.
- ✓ Apoya de manera preventiva el cierre de los planes de mejoramiento (circular 005 de CGR).

A través de: { Programa Anual de Auditoria Asistencia a Comités con Voz y sin voto
 Presentación de informes y seguimiento Comunicación debilidades



Relación estratégica y Administrativa del Jefe de Control Interno

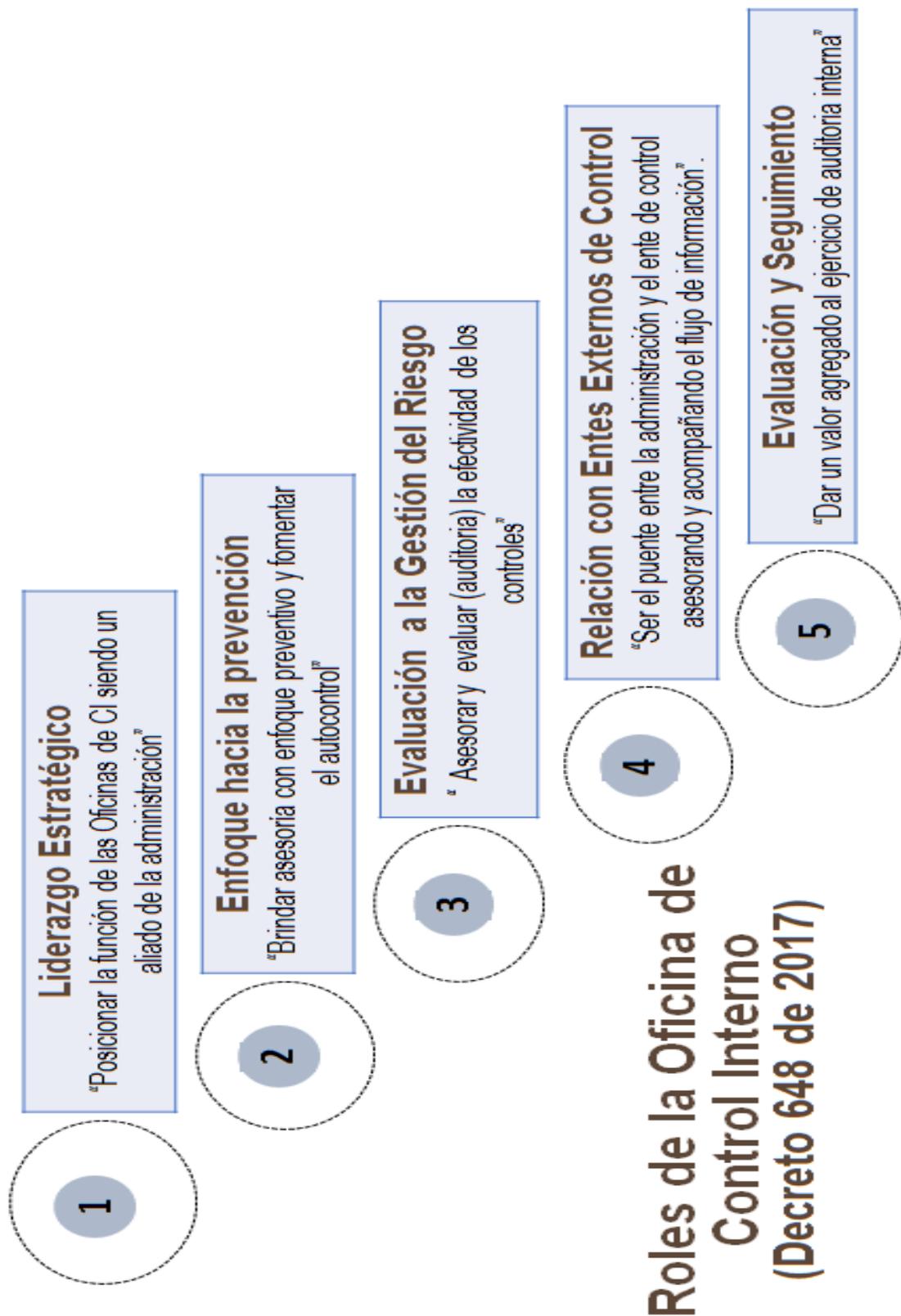
Relación Estratégica

- **Nombramiento:** Presidente de la República, (independencia y objetividad).
- **Situaciones Administrativas:** Delegación por parte del nominador a los Ministros y Directores de Departamento (cabeza de sector).
- **Reportes:** Informe Pormenorizado de CI, Informe Ejecutivo Anual de CI, Informe Control Interno Contable, a la Secretaría de Transparencia y a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones (Red anticorrupción)
- **Puente de Comunicación:** Función Pública y Secretaría General de la presidencia como puente de comunicación entre los Jefes de Control Interno y la Presidencia de la República.

Relación Administrativa

Cuentan con independencia frente a su labor, deben tener en cuenta:

- El ámbito para **el desarrollo de sus funciones se encuentra circunscrito a la entidad** con la cual tiene vinculación.
- Como servidor público tiene la **obligación de cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio** que se le ha encomendado.
- Debe existir una **relación armónica y de respeto con el Representante Legal y su equipo Directivo.**
- Como miembro de la organización debe dar **cumplimiento a las políticas de operación, procedimientos y otros mecanismos de gestión** establecidos por ésta.



LOS SI Y LOS NO DE LOS JEFES DE CONTROL INTERNO

SI

Aliado de la administración.

Asesora y acompaña de manera preventiva y proactiva

Informa oportunamente posibles situaciones de riesgo

Emite conclusiones basado en evidencias

NO

No es un invitado de piedra.

No es responsable de la implementación del Sistema de Control Interno.

Sus apreciaciones no deben ser policivas sino propositivas y preventivas.

No evalúa/audita personas sino procesos.

¿PRACTICA DE VALORES?

Artículo de reflexión por: Mauricio García Alejo - Profesional Especializado de la oficina de Control Interno del INPEC y líder investigador en Colciencias.

Mis abuelos de origen campesino y humildes, al igual que mis padres, me recordaban en su actuar todos los días sobre la importancia de practicar los valores, los valores entendidos como un conjunto de cualidades, principios, virtudes, habilidades y dones que destacan a nuestra especie como seres humanos de gran importancia para la sociedad, pues su actuar y comportamientos, bajo cualquier circunstancia, siempre estarán regidos en equilibrio y justicia objetiva, para el bien de todos.

Hoy en día aún tengo presente, que lo de menos para ellos en su época, era la descripción de cada uno de los valores; en realidad, dar una definición acerca de la honestidad, la responsabilidad, la ética, la bondad, la solidaridad, la justicia y otras virtudes, tenía su grado de dificultad, pero lo que más se les facilitaba, era ponerlos en práctica a través del ejemplo.

Para ellos, ser honesto, es devolverle a una persona que le dio más dinero del que debía darle y entregárselo en el acto o cuando se percatara de ello; o enmendar un error del cual había sacado ventaja y por supuesto el otro quedaba en inferioridad. Ser ético, es no decir mentiras y que la palabra tuya debía estar respaldada hasta con tu propia vida. (En los años 70, mi abuelo paterno cerraba negocios comprometiendo su ser con la sola palabra; y los términos acordados se respetaban y debían cumplirse para las dos partes) Ser solidario, es acompañar a la persona y apoyarla en lo que se pudiera y estuviera al alcance de todas las posibilidades; sin esperar nada a cambio. La justicia, es no permitir que alguien se aproveche de situaciones utilizando el poder que tiene o a través de situaciones acomodadas basadas en las mentiras; para ésta época se aplicaba el principio de darle a cada quien lo que se merece o lo que le corresponde, basado en los hechos reales. Cuando alguien mentía, ¡era castigado! no mediante el maltrato físico, sino a través de la reflexión argumentativa, en el sentido de darle y brindarle razones de vida, para que ello no volviera a suceder y percatándose que esa situación no traería nada bueno para él, ni para nadie.

Los comportamientos que de una u otra manera iban en contra del tejido social de construcción positiva, tenían al menos un fuerte llamado de atención, pues lo importante se resume en la siguiente frase: “Quien perdona gana más que el mismo perdonado”

Cumplir con el trabajo asignado, era sagrado. Cuando se tenían tareas pendientes, no había disculpa imaginaria para no cumplirla; y si no se podía cumplir en el tiempo acordado por un evento impensable, se cumpliría posteriormente sin que el otro tuviese que reclamarle o demandarle.

La ética según ellos, debía estar presente en cada comportamiento a lo largo de toda su vida, ya que lo que se buscaba era regular la conducta entre los seres humanos, para que todos ganásemos y viviésemos en paz.

El respeto, es un valor muy importante, ya que por el solo hecho de ser humano, merecía un trato igual y no superior, ni mucho menos inferior; en otras palabras, un ser humano, indistintamente de las faltas que cometiera, no se le humillaba, degradaba, despreciaba, maltrataba, sometía y doblegara, por el contrario - se le juzgaba siendo equitativos y basados en los principios de la justicia, vista desde el bien común -.

De los años, a los cuales les refiero, que son recientes en el horizonte del tiempo; los documentos, los falsos testimonios, el debido proceso, las pruebas y las normas discriminatorias, no hacían parte integral de la cultura de lo correcto.

Pero que tristeza reflexionar sobre la práctica de valores en nuestra época, una época en donde la disfrazada cultura de la viveza criolla, o del “hay que ser vivo” se traduce en sacar provecho de cada comportamiento (propio o del otro) una época, en que algunos autores y pensadores han llamado “post modernista”, pero que en mi concepto y realidad es de abuso de autoridad, poder y degradación social.

El poder entendido como la probabilidad que un actor dentro de un contexto social, haga lo que desee para el bien propio o de terceros conocidos, a pesar de los enormes daños que puede causar su decisión objetiva a sus semejantes y que no hacen parte de su círculo cerrado; apoyado por un grupo de colaboradores que se benefician directamente por apoyar dichas decisiones.

Que tristeza ver como el ser humano por su afán de conseguir comodidades (sobre todo materiales), pisotea sus semejantes a través de imponer sus mentiras, de malas prácticas sociales (testigos falsos y soportes documentales amañados) y de comportamientos bajo la doble moral (para unas situaciones dice una cosa y para otras – otras -), tanto así, que para obtener lo pensado ha llegado a quitarle la vida a su semejante, en otras palabras, asesinar a otro ser humano, que en la mayoría de ocasiones, es el eje central de una familia o grupo social.

Hoy en día es muy común ver como hay una serie de montajes para sacar provecho de situaciones antagónicas, entre muchos actores, por ejemplo: cuando del incremento del salario mínimo se trata por cada año venidero, en donde el verdadero trabajador; el que realmente le aporta a la parte productiva del país, ve con mucha injusticia como un aumento de \$50.000 pesos, le debe servir para defenderse todo el año en una sobrevivencia y lucha de mercados abiertos, mientras nuestros dirigentes políticos (muchos de ellos sin título profesional) se auto-aumentan de un año para otro en más de un millón de pesos.

¿Será así posible cerrar la brecha de la desigualdad económica - social?
¿Dónde queda la práctica de valores?

También es muy común ver como jóvenes (sobre todo de bajo recursos y estratos sociales reseñados por los privilegiados) hacen su mejor esfuerzo, día a día, por superarse en sus estudios, buscando un sueño, talvez..., de mejor calidad de vida, de superarse a sí mismo, de ver mejor a su familia, de sacar a su comunidad de situaciones de ignorancia, de lograr que su país vaya en mejores vías de desarrollo y porque no; por un mundo mejor e incluyente.

Pero nuevamente que tristeza, muchos de ellos ven como en un país como Colombia, un alto porcentaje de instituciones educativas en todos los niveles, tiene el desarrollo y la gestión del conocimiento como un negocio bastante lucrativo, pero su quehacer pedagógico y temas como la cívica, la ética, la moral, la práctica de valores, comportamiento y salud, la cultura, el desarrollo ciudadano y la construcción de tejido social, son desconocidos en los currículos y famosos PEI (Proyecto Educativo Institucional)

Miremos este escrito de la revista - Ideas para Tejer, Reflexiones sobre la educación en Colombia 2010-2018:

“El aprendizaje está íntimamente relacionado con el quehacer pedagógico, aquel que propone posibles rutas para el fortalecimiento, la renovación y construcción de habilidades y conocimientos que respondan a los retos dinámicos de la vida en sociedad. ¿Han respondido las políticas de calidad en Colombia al desafío del aprendizaje para un mundo en constante cambio? Determinar las competencias necesarias para la vida ha sido una tarea complicada en un país cuya diversidad geográfica, étnica y cultural construye múltiples sentidos. Esta enorme riqueza ha sido poco aprovechada por los gobiernos. Las diferentes pruebas realizadas nacional e internacionalmente muestran resultados agrídulces para Colombia.

A nivel internacional, Colombia logró mejoras superiores a sus pares latinoamericanos en las pruebas Pisa entre 2006 y 2015 (mejora equivalente a 70 % de un año de estudio). Sin embargo, el país permanece en los últimos puestos con respecto a otros de Latinoamérica e incluso si mejorara el ritmo actual, Colombia escasamente pasaría de tener resultados “pobres” a “aceptables” y se continuaría profundizando la brecha. Las pruebas nacionales Saber muestran que muchos niños van al colegio y no aprenden.

Para 2009 y 2016, cada año entre 50.000 y 80.000 estudiantes adicionales lograron superar el nivel mínimo de competencia en las pruebas Saber de lenguaje y matemáticas, de los grados 5o y 9o. Sin embargo, más de la mitad de los estudiantes de grado 9o muestra un desempeño por debajo del nivel satisfactorio: 52 % en lenguaje, 75 % en matemáticas y 70 % en ciencias. Esto significa que en promedio entre 2 y 3 millones de estudiantes no alcanzan los aprendizajes básicos. Así mismo, las brechas en el aprendizaje no parecen mejorar pues los estudiantes de grado 9o en general muestran resultados menos satisfactorios que los de grado 5o. Por otro lado, el estudio Internacional de Educación Cívica y Ciudadana (ICCS), realizado en 2016, evidencia que la mitad de los estudiantes del país no logra demostrar ninguna comprensión y conocimiento específico sobre las instituciones, sistemas y conceptos cívicos y de ciudadanía.

Colombia se ubica entre los cinco países (entre 24 analizados) con menor desempeño en esta materia, junto con Chile, México, Perú y República Dominicana. A pesar de este resultado, Colombia incrementó veinte puntos promedio en la prueba respecto a la medición de 2009. Este incremento le permite al país ubicar el 52,8 % de sus estudiantes en los dos niveles más altos de desempeño acercándose a Chile, que es el país mejor posicionado en Latinoamérica”⁷

Así mismo, me encontré con el siguiente apunte de Bernardo Kugler:

“Un por qué: Hace ya casi medio siglo, cuando me iniciaba como economista, una misión de la Universidad de Minnesota estableció el primer programa de postgrado de Economía en la Universidad de los Andes. Mi interés primordial en ese postgrado fue la economía de la educación, es decir, el estudio de cómo educación y economía interactúan en distintas sociedades o contextos.

Uno de los profesores de Minnesota se interesó en mi investigación sobre economía y educación en Colombia y me pidió que lo llevara a hablar con conocedores del tema. La entrevista en el Ministerio de Educación quedó grabada en mi memoria.

⁷ IDEAS PARA TEJER: REFLEXIONES SOBRE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA 2010-2018; FUNDACIÓN EMPRESARIOS POR LA EDUCACIÓN. Septiembre de 2018. ISBN: 978-958-57019-6-0.

El secretario del Ministerio (en esa época no existían los viceministros) con quien hablamos era un joven inteligente y preparado que oyó con atención lo que dijimos y respondió muchas preguntas.

Al final, cuando nos despedíamos, el secretario comentó muy “entre nos”: “nada de eso que ustedes proponen se va a hacer”. Yo le pregunté: “¿por qué lo dices?”. Tras resistirse un poco, me contestó: “¿crees, que a la dirigencia de este país le interesa que los pobres aprendan a leer para que se lean El capital y El libro rojo y les quiten el poder?”⁸

Ahora bien, deseo referirme a la conciencia. Desde la aparición o conocimiento de del ser humano, como habitante principal del planeta tierra, aparece con él igualmente la conciencia, ya que a través de ella, el ser humano puede ver su propia existencia, el resultado de sus actos y la importancia de la toma de decisiones en su actuar. Esta conciencia le permite percibir su entorno y reconocer los atributos de las ciencias sociales, es la primera piedra en la construcción y afianzamiento de los valores.

En esta construcción de valores a través del tiempo, algunos de ellos adquirieron mayor importancia, por ejemplo, es muy importante en un ser humano su responsabilidad, su honradez, su verdad, su solidaridad, su protección al medio ambiente, más que su belleza o su propia estética.

Mi pregunta de reflexión, luego de lo expuesto en el corto escrito, es si para esta época “post-modernista”, la conciencia cambio de rumbo y no permite ver que la solución a la mayoría de nuestros problemas (corrupción, irresponsabilidad, insularidad e indiferencia, deshonestidad, injusticia, intransigencia, intolerancia, traición, egoísmo, humillación y destierro, entre otros) está en la práctica de valores.

Mi posición frente a lo que se está viviendo en esta época “Post modernista”, es, sí practicamos valores en cada uno de nuestras actos y hacemos de ellos parte de nuestra identidad como personas, sin duda alguna, ellos nos orientan para actuar en la casa, en el trabajo, en el colegio y en cualquier parte en donde nos encontremos, de forma correcta, justa y equilibrada, sin hacerle mal a nadie ni a nada.

La práctica de valores es entonces el camino para ser de manera correcta y no de otra, frente a nuestros semejantes, sea que estemos solos o con otros.

⁸ <https://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/7578-%C2%BFpor-qu%C3%A9-tenemos-una-educaci%C3%B3n-tan-mala-en-colombia.html>. Bernardo Kugler: Ingeniero Civil, Universidad Nacional. M.A. y candidato a Ph. D. de Economía de la Universidad de Minnessota.

LAS ORGANIZACIONES: CAUSA DEL DECLIVE DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS

Artículo de reflexión por: Edison Arley Agudelo Duque - Profesional Universitario Oficina de Control Interno - Regional Noroeste

Resumen: el escrito muestra de manera muy sucinta por medio de la contextualización acerca de cómo es concebido los términos de organizaciones y organizaciones públicas a partir de la opinión autores como Weber y Bozeman principalmente, apoyado en otro tipo de fuentes bibliográficas, es así como a partir de este escenario se pretende dar respuesta a cuales son las causas que han marcado el declive de las organizaciones públicas y se presenta un planteamiento de hipótesis, el cual se refuerza con el caso específico del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, concluyendo con aspectos relevantes de la temática.

Palabras Clave:

Declive: Pérdida progresiva de una cualidad.

Eficiencia: Facultad para fijar metas desafiantes e innovadoras que estén por encima de los estándares esperados en el ejercicio de su función. Incluye establecer las prioridades, tiempos de ejecución y manejo óptimo de los recursos.

Estructura organizacional: Es la forma en que la empresa se va gestionar.

Organizaciones: Las organizaciones son estructuras administrativas y sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares.

Hacinamiento: Estado de cosas lamentable que se caracteriza por el amontonamiento del Personal Privado de la Libertad (PPL) en un mismo lugar, el cual no se haya físicamente preparado para albergarlos.

Organizaciones públicas: Es aquella que es propiedad del gobierno, sea éste nacional, municipal o de cualquier otro estrato administrativo, ya sea de un modo total o parcial.

Racionalidad: Capacidad que permite pensar, evaluar, entender y actuar de acuerdo a ciertos principios de mejora y consistencia, para satisfacer algún objetivo o finalidad.

Los Conceptos de Organización y Organización Pública:

Concepto de organización: Abordando el concepto de organización de primer momento se entiende que es un sistema, pues integra en el interior de su estructura aspectos como normas, subprocesos y procedimientos que regulan su funcionamiento y el mismo comportamiento de sus integrantes de manera individual y colectiva, por lo tanto se dice que la organización como sistema se encuentra asociado a las conductas y comportamientos, indica entonces que es un sistemas social conformado para que propicie acciones de emprendimiento para el logro de los objetivos finales y comunes, que den cuenta de los resultados obtenidos en marco de su misión, es decir, para lo cual ha sido creada.

El funcionamiento de la organización está altamente afectado por el elemento de la comunicación, pues a partir de esta se da inicio a la interlocución y procesamiento de la información que propicie la coordinación de relaciones entre sus integrantes en pro del fin propuesto.

Es importante que desde el punto de vista de algunos autores se contextualice el significado de organización, por lo tanto, en este aparte se plantean algunos enfoques.

Para Weber⁹ la organización es vista desde el ámbito grupal de personas que se habitúan a unas funciones y tareas que son diseñadas y ordenadas por la dirección de la misma organización, la cual se encuentra altamente influenciada por los intereses propios e individuales, también es importante resaltar que Weber entendió a las organizaciones como un conjunto universal en el cual existía una estructura distribuida en varias porciones, las cuales integraban un engranaje alimentado por la interrelación de unas con otras, pese a esta opinión, en la cual se visualizaba el aspecto de coordinación no se alcanza a evidenciar por parte de Weber las organizaciones como sistemas abiertos, pues el escenario de la época no permitía identificar claramente en las organizaciones el enfoque sistémico, ya que estas fueron concebidas y alejadas de los entornos externos, adicionalmente la visión de los sistemas se comprendía como un aspecto complejo.

⁹ Maximilian Karl Emil **Weber**. Erfurt, 21 de abril de 1864 – Múnich, 14 de junio de 1920, fue un filósofo, economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán.

Los Conceptos de Organización y Organización Pública:

Concepto de organización:

Abordando el concepto de organización de primer momento se entiende que es un sistema, pues integra en el interior de su estructura aspectos como normas, subprocesos y procedimientos que regulan su funcionamiento y el mismo comportamiento de sus integrantes de manera individual y colectiva, por lo tanto se dice que la organización como sistema se encuentra asociado a las conductas y comportamientos, indica entonces que es un sistemas social conformado para que propicie acciones de emprendimiento para el logro de los objetivos finales y comunes, que den cuenta de los resultados obtenidos en marco de su misión, es decir, para lo cual ha sido creada.

El funcionamiento de la organización está altamente afectado por el elemento de la comunicación, pues a partir de esta se da inicio a la interlocución y procesamiento de la información que propicie la coordinación de relaciones entre sus integrantes en pro del fin propuesto.

Es importante que desde el punto de vista de algunos autores se contextualice el significado de organización, por lo tanto, en este aparte se plantean algunos enfoques.

Para Weber¹⁰ la organización es vista desde el ámbito grupal de personas que se habitúan a unas funciones y tareas que son diseñadas y ordenadas por la dirección de la misma organización, la cual se encuentra altamente influenciada por los intereses propios e individuales, también es importante resaltar que Weber entendió a las organizaciones como un conjunto universal en el cual existía una estructura distribuida en varias porciones, las cuales integraban un engranaje alimentado por la interrelación de unas con otras, pese a esta opinión, en la cual se visualizaba el aspecto de coordinación no se alcanza a evidenciar por parte de Weber las organizaciones como sistemas abiertos, pues el escenario de la época no permitía identificar claramente en las organizaciones el enfoque sistémico, ya que estas fueron concebidas y alejadas de los entornos externos, adicionalmente la visión de los sistemas se comprendía como un aspecto complejo.

En algún momento se podría pensar que el ideario de Weber frente a la organización es un concepto ambiguo, sin embargo, para el escenario histórico era un lineamiento de innovación, pues su teoría de la burocracia desde la óptica de la racionalidad en pro del cuidado entre los medios, los recursos utilizados y los objetivos pretendidos ha marcado un legado en la

¹⁰ Maximilian Karl Emil Weber. Erfurt, 21 de abril de 1864 – Múnich, 14 de junio de 1920, fue un filósofo,

economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán.

trazabilidad de las organizaciones y su historia, ya que aun hace parte y forma la filosofía de las organizaciones actuales, bajo esa búsqueda constante de la eficiencia como esa capacidad para cumplir adecuadamente la función institucional. (López Caicedo, 2017).

Según Weber, lo racional se encuentra orientado a unos fines, que para alcanzarlos se debe generar un orden lógico que debe estar enmarcado en el cumplimiento de tareas pero agrupadas y basadas en procesos, que se interrelacionan constantemente como estrategia para alcanzar la eficiencia en la productividad y en el cumplimiento de indicadores y objetivos comunes, sin embargo lo anterior debe estar asociado a las nociones de los límites y el control, pues la racionalización se concreta con la existencia de una estructura organizacional liderada por un gerente que tenga la capacidad de intervenir sobre las individualidades que existan en la organización, es decir que de manera individualizada se piensen los mecanismos para racionalizar los agentes humanos y no humanos que den garantía y bienestar al sistema organizacional.

Waldo propone la organización como una estructura que se encuentra delimitada por directrices autoritarias que terminan por habituar al personal a un sistema administrativo. (López Caicedo, 2017).

Según Fayol se refiere a la organización como un establecimiento de la estructura estática y limitada, que

por sí sola es una porción de la administración que se categoriza como un todo, pues en esta se localiza la esencia al encontrar en la administración los elementos de la planeación, dirección y control. (www.sigma.poligran.edu.co).

También es considerada la organización como un sistema social basado en la cooperación entre personas que requiere tres condiciones: dos o más personas interactuando, con deseo de colaborar y un objetivo común. (Solís Santamaría, Robles Parra, Preciado Rodríguez, & Hurtado Bringas, 2017).



Fuente: Foto Henry Fayol
www.biografiasyvidas.com/biografia/f/fayol.htm

La organización es un conjunto operado mediante un sistema provisto de variedad de recursos, que busca alcanzar un objetivo previamente definido, donde según, (Álvarez Collazos & Chica Vélez, 2008), los principales recursos de una organización son el personal, los recursos financieros, tecnológico, material y normativo, por lo tanto, a partir de la existencia de estos recursos se da inicio a las transformaciones de los diferentes insumos los cuales se traducen en unas condiciones de bienes y servicios que con anterioridad han sido sometidas a un conjunto de operaciones de planeación, ejecución, control y evaluación que da origen a lo que se ha llamado el proceso administrativo.

Concluyen Álvarez Collazos y Chica Vélez, que toda organización debe visualizarse y entenderse como un sistema que da forma a un todo compuesto por partes ordenadas, es decir se configura una organización cuando su estructura adquiere un funcionamiento dispuesto a interrelacionar de modo coordinado entre cada uno de sus componentes o partes.

Concepto de la organización pública: Como lo ha referido Barry Bozeman uno de los cambios más notables, que contemplado la teoría de la administración pública ha sido la relevancia que ha tomado las discusiones en torno a las organizaciones públicas, de hecho estas han resultado epicentros de la

misma cuestión en diferentes escenarios, sin embargo el autor aduce que las controversias más bien han sido asumidas por un concepto interpuesto por la actualidad, ante esta afirmación se podría dar validez, pues a lo largo del estudio de las organizaciones y la administración se ha tenido como punto de referencia la organización y administración privada para que desde esta instancia se dé la pauta de analizar el mismo fundamento de la organización pública.

Continuando en la tónica de Bozeman es interesante reseñar que el concepto de la organización pública se encuentra influenciado desde la gerencia pública, ya que se dio la necesidad de recurrir a la teoría de la administración pública y a la política pública para su misma construcción, es así como se acuña en primera medida desde la organización el aspecto social visto como un sistema que genera en las personas resultados que confluyen de actividades que son habituales y contenidas desde la misma comunicación y segundo desde la política pública se justifica el estudio de las problemáticas de las mismas organizaciones y como estaría implícita la acción de los gobiernos y sus programas de tratamiento. (Bozeman, 1998)

El término organización pública se emplea a menudo para referirse a los organismos del gobierno, por lo tanto esta opinión hace que el concepto de las organizaciones públicas se torne un poco difuso, pues no se ha visto como el resultado de una teoría que posea una base doctrinal fuerte y clara, por el contrario el aspecto de lo público se visualiza como un aspecto altamente influenciado por la persuasión y el convencimiento, por lo tanto puede entenderse a las organizaciones públicas como estructuras en las cuales interactúan diversas racionalidades e intereses. (Álvarez Collazos & Chica Vélez, 2008).

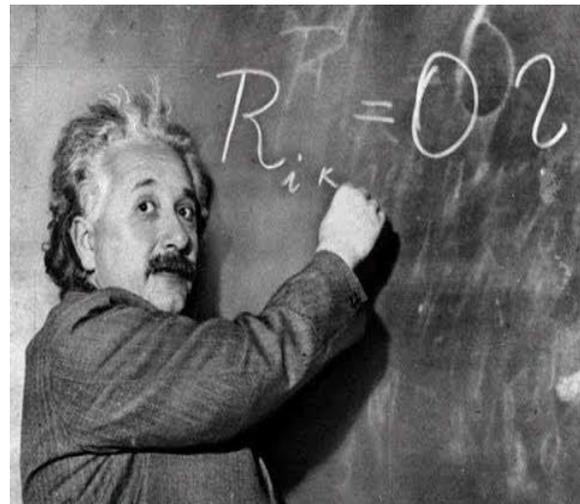
La Organización desde las teorías post modernas

Para lograr una definición de lo que es la organización contemporánea, es necesario tener en cuenta lo planteado por las teorías organizacionales postmodernas, para oponerlas a la llamada teoría organizacional cognitiva funcionalista o como la denomina Vicente Sisto Campos¹¹, la teoría organizacional dominante. (Campos)

Desde la teoría organizacional discursiva la organización contemporánea es sólo relaciones sociales realizadas desde lo discursivo o lingüístico, es decir, es un sistema de conversaciones, que emerge a partir de conversaciones,

ósea, actividades relacionales, que están articuladas flexiblemente en procesos continuos. Esta definición desde la teoría discursiva conlleva a que la organización es un flujo incesante de relaciones inestables, se rompe con el criterio de ser las organizaciones unidades estables basadas en puestos fijos con tareas limitadas. Esta construcción lingüística de organización parte del discurso como saber- poder.

Desde la teoría de la gestión social, la cual considera relevante el lenguaje en una organización como hiperconversación al ser medio de interrelacionamiento. por lo tanto, la organización es un instrumento para la gestación de una real interrelación que sirve de soporte para el desarrollo de un conocimiento socialmente distribuido.



Fuente:

www.google.com/search?safe=strict&tbn=isch&sa=1&ei=QFgmXca6G9Ga_QbhuYyYDA&q=imágenes+teorías+post+modernas&og

¹¹ Vicente Sisto Campos. Investigador responsable proyecto "Vidas Académicas, Instituciones en

Disputa: La organización del trabajo y la subjetividad.

Teniendo en cuenta que la teoría social aborda a las organizaciones como un fenómeno social, es así la racionalización al interior de las organizaciones permite que los mismos procesos dependan de la evolución social, lo que conjuntamente determinaran los resultados de coordinación eficiente de los actores que trabajan en pro de la consecución de los objetivos comunes.

Desde el Taylorismo, el cual expone la administración científica como un principio de racionalización de los procesos, es decir, se estandarizan las funciones de manera tal que son compiladas en procesos, los cuales adoptan características esenciales que hacen que se diferencien uno del otro, lo que quiere decir que se plantean estructuras de identificación acerca de cuáles son las tareas básicas y cuales son especializadas, lo que propicia delimitar los alcances de los procesos y a su vez se identifica los puntos de control.

Se puede sintetizar que la organización es un instrumento para la gestión de realidades, donde el lenguaje es el elemento fundamental para la construcción de relaciones, entidades y subjetividades, es decir, el elemento clave de una organización es el discurso constituyente para su administración.

El Declive de las Organizaciones Públicas

Como fue mencionado en el anterior aparte, las organizaciones públicas se encuentran fuertemente relacionadas como organismos estatales y partiendo de esta premisa, entonces toman un rol de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos de los gobiernos y los fines planteados por los ordenamientos jurídicos (Secretaría de la Función Pública, 2015) por intermedio de la operatividad que propician sus grandes estructuras y segundo a través de cada una de las erogaciones presupuestarias para la búsqueda de los beneficios sociales de los ciudadanos.

Sin embargo, emerge de manera contradictoria incontables sindicaciones frente a la imposibilidad de cumplimiento de estas organizaciones a las demandas propias de los integrantes de los Estados, es decir su limitación de materializar la función para lo cual han sido creadas, por lo que se visualizan justificaciones convertidas en causas que propician su declive.

Es así que para ir definiendo acerca de ¿cuáles son las causas que conllevan al declive de las organizaciones públicas?, se procede a realizar la descripción de las causas que han sido encontradas, de acuerdo a los enfoques y teorías de la

Organización, propuestos por los autores citados en el presente artículo.

En primera instancia las organizaciones estatales están diseñadas y enmarcadas en gigantescas estructuras que su funcionamiento se torna rígido y lento que ante las dinámicas que presenta el entorno no logra integrar una fluidez de comunicación, pues los niveles estratégicos, tácticos y operativos son distanciados y las decisiones recaen sobre los formalismos en detrimento del enfoque basado en procesos.

El distanciamiento de cada uno de los niveles jerárquicos converge en una dinámica de normas impersonales que finalmente conlleva a la toma de decisiones basada en impresiones o en reacciones que producen imprecisiones que finalmente dan como resultado acciones totalmente desviadas de los objetivos organizacionales.

También es importante resaltar la lentitud de las organizaciones públicas ha estado sujeta a la excesiva centralización para la toma de decisiones, pues esta se encuentra concentrada en las directivas y los niveles de subordinación se encuentran limitados frente a este aspecto, pues la gravedad se agudiza en los niveles operativos donde las organizaciones muestran grandes dificultades que necesitan en su mayoría de veces intervención y tratamiento inmediato, ante esta limitante los impactos en la eficacia y la eficiencia se ven altamente

vulnerados, pues entonces no logran los gobiernos y las organizaciones mostrar los resultados que fortalezcan los fines. (López Caicedo, 2017).

Otras causas asociadas al declive de las organizaciones públicas están determinadas en políticas públicas débiles en materia de servicio público, pues se ha impuesto la captura criminal del clientelismo por parte de los movimientos y partidos políticos, por lo que se configuran organizaciones con personal restringido en su cualificación e idoneidad, adicionalmente las condiciones del clientelismo han provocado el desbordamiento en la contratación de empleo, es decir las organizaciones se han colmado de empleados innecesarios hasta el punto que en el argot popular se han calificado las nóminas paralelas.

El fenómeno de corrupción se ha identificado como una causa importante que fija índices de riesgo en las organizaciones públicas y en especial las del nivel central, es como para el caso Colombiano y según informe de la Corporación Transparencia por Colombia en lo correspondiente al periodo 2015-2016, catorce entidades del nivel central se encuentran en riesgo alto de corrupción, entre ellas Ministerio de Justicia y del derecho, Agencia Nacional de Contratación Pública y Senado de la República. Gobernaciones como Guainía, La Guajira y Choco indica esta corporación que se encuentran ubicadas dentro de un riesgo muy alto.

Alcaldías Municipales como Valledupar, Mocoa, Cúcuta, Arauca, Leticia, Mitú, Santa Marta y Puerto Carreño, se encuentran categorizadas en un riesgo muy alto. (Corporación Transparencia por Colombia, 2017)

Las organizaciones públicas y en mención a la Nueva Gestión Pública han visto debilitado el componente del control, pues la instrumentalización del neo empresarialismo ha favorecido la tendencia de la tercerización del servicio público y a su vez el Estado ha perdido la dinámica de vigilar de manera minuciosa los recursos destinados a la implementación de las políticas públicas, por lo que se podría relacionar con lo mencionado por el profesor Sergio Chica Vélez en su clase de la asignatura: enfoques y teorías de la administración pública II, que una de las problemáticas establecidas desde este enfoque de la Nueva Gestión Pública es la delegación estructural de las organizaciones en los niveles político administrativos que finalmente contribuye a una elevada segmentación funcional y organizacional. (Chica Vélez & Salazar Ortiz, 2016), lo que finalmente se compone en un factor que puede determinar contextos proclives a la corrupción.

Conocidas las anteriores causas se plantea a modo de hipótesis y se sintetiza que el declive de las organizaciones y en especial las públicas esta argumentado desde la existencia de causas como las mega

estructuras administrativas, la desarticulación de los niveles jerárquicos, la excesiva centralización de las decisiones, el fenómeno de corrupción avizorado en el clientelismo, las débiles políticas de servicio civil y la tercerización de los servicios públicos.

Todo lo anterior afecta de manera directa que estas organizaciones puedan ser claros en sus objetivos, fines y alcances de la Planeación, perturbando a las organizaciones para que muestren unos modestos resultados en relación a los fines para lo cual han sido creadas.

Con el propósito de dar más valor al planteamiento anterior, se ejemplariza con el caso del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, pues se puede ver como un argumento claro que evidencia el declive.

Esta institución dentro de sus planteamientos estratégicos se establece como una entidad basada en un enfoque sistémico que garantiza su operación basada en procesos, sin embargo, este modelo de modernización organizacional, se convierte en un discurso incontrastable con las condiciones reales, es decir las propuestas discursivas solo se convierten en seducción argumentativa.



Fuente:

www.google.com/search?safe=strict&tbm=isch&sa=1&ei=R1kmXdzCFKqOgge5vp2YAw&q=imágenes+declive&oq

Su mega estructura administrativa da cuenta de una institución compuesta por una Dirección General que emite los direccionamientos estratégicos, seis (06) sedes regionales que componen el nivel táctico¹² y ciento treinta y cinco (135) establecimientos carcelarios que a sus vez son identificados como un nivel operativo,¹³ adicionalmente de acuerdo al Plan de Direccionamiento Estratégico - PDE¹⁴ la entidad cuenta con una planta de cargos que asciende a los 15.795 servidores públicos penitenciarios y que el control presupuestal en lo que tiene que ver con infraestructuras, servicio de alimentación y salud para la Población Privada de la Libertad - PPL se

¹² Nivel táctico. Integrado por las Direcciones Regionales, son responsables de la coordinación, seguimiento y control de la prestación de los servicios.

¹³ Nivel operativo. Integrado por los establecimientos de reclusión del orden nacional, son los responsables de ejecutar la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios en base a los lineamientos transmitidos por el nivel estratégico, igualmente, trabajan en coordinación con el nivel táctico.

encuentra supeditado a la acción de otra entidad pública como es la Unidad de Servicios Penitenciarios USPEC,¹⁵ pues es esta la encargada de realizar las respectivas inversiones.

Visto entonces el anterior panorama se describe una entidad totalmente extensa donde los factores de comunicación entre las diferentes instancias son limitadas, pues las acciones que se deban emprender para la mitigación de cualquier dinámica deben estar sometidas a varios filtros de aprobación.

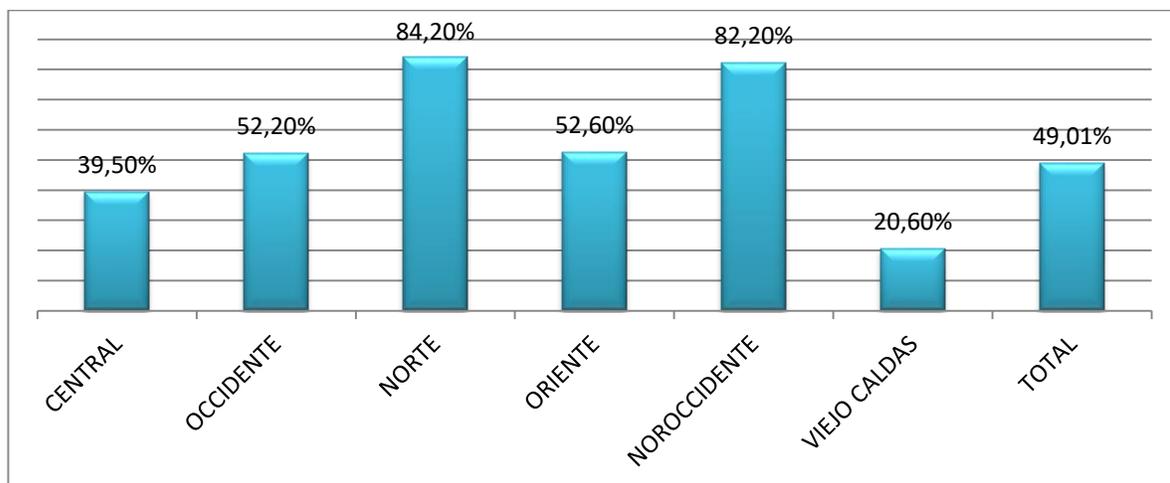
Sumado a lo anterior, su misión se encuentra encaminada a la resocialización del personal privado de la libertad brindando condiciones dignas de habitabilidad, pero según estadísticas presentadas por la misma institución en su página institucional las condiciones dignas para este personal no son garantizadas, pues la capacidad institucional se encuentra desbordada, es como a nivel Nacional tiene una capacidad para albergar 80.227 privados de la libertad, pero actualmente cuenta con 119.612, lo cual equivale a una sobrepoblación de 39.385, mostrando un hacinamiento del 49.09 %.

¹⁴ Plan de Direccionamiento Estratégico.

Documento que contiene los compromisos estratégicos de la entidad, definidos para un cuatrienio en el marco del PND, y la misión, visión, política de calidad, factores, objetivos y sectores estratégicos del INPEC.

¹⁵ USPEC. Entidad pública del orden Nacional encargado de administrar los recursos financieros de infraestructura, salud, alimentación destinados al sistema penitenciario.

Direcciones Regionales como Norte, Noroeste y Occidente, cuentan con el 84.2 % y 52.2% respectivamente, como se muestra en la siguiente gráfica:



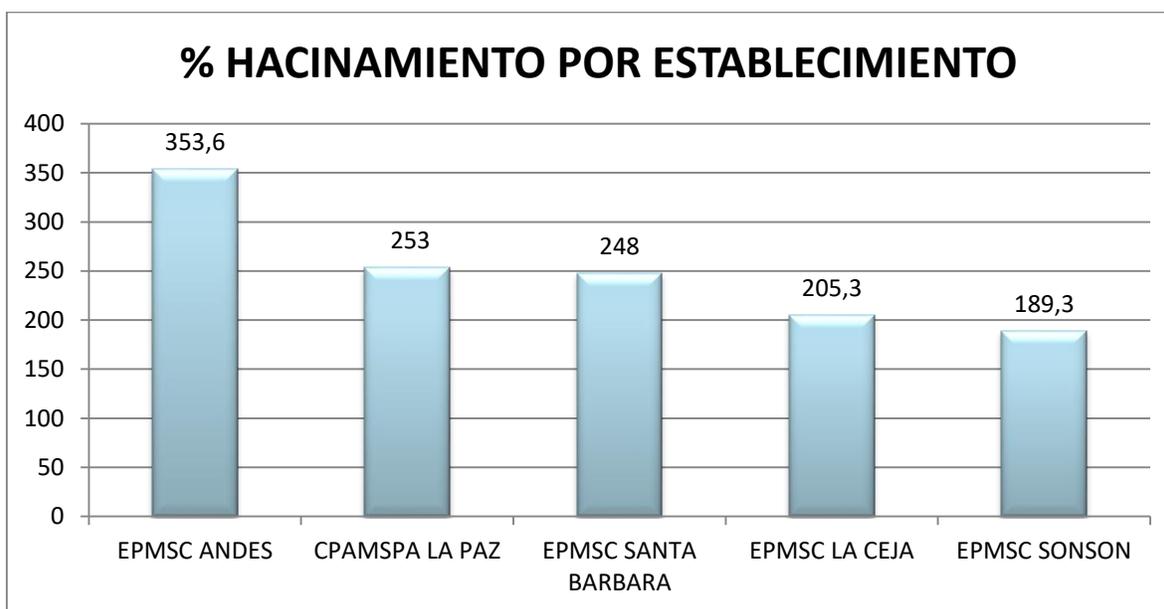
Fuente: Tableros estadísticos INPEC-Población Intramural

Para el caso de la Regional Noroeste que se encuentra compuesta por los Departamentos de Antioquia y Chocó, existen establecimientos carcelarios como EPMSC Andes, CPAMSPA Itagüí, EPMSC Santa Bárbara, EPMSC Sonson y EPMSC La Ceja que su capacidad para albergar Población Privada de la Libertad – PPL es de 715 cupos, pero poseen una sobrepoblación de 1884 PPL como se detalla en la siguiente tabla del Instituto Nacional penitenciario y Carcelario, para el año 2019.

ESTABLECIMIENTOS	POBLACIÓN	CAPACIDAD	SOBREPOBLACIÓN	% HACINAMIENTO
EPMSC ANDES	762	168	594	
CPAMSPA LA PAZ ITAGUI	1.159	328	831	253
EPMSC SANTA BARBARA	174	50	124	248
EPMSC LA CEJA	287	94	193	205,3
EPMSC SONSON	217	75	142	189,3

Fuente: Tableros estadísticos INPEC- Población Intramural – 2019

Consecuente con la anterior tabla, los porcentajes de hacinamiento de los establecimientos referidos en la misma, muestran como su capacidad se encuentra desbordada por encima del 100%, mostrando un nivel de criticidad en la habitabilidad de la PPL así: EPMSC Andes 353.6%, CPAMSPA Itagüí 253%, EPMSC Santa Bárbara 248%, EPMSC Sonson 205.3% y EPMSC La Ceja 189.3%. Ver siguiente gráfica:



Fuente: Tableros estadísticos INPEC-Población Intramural – 2019

Finalmente, derivado de los argumentos expuestos para el caso específico del INPEC, se puede entender que la entidad ha sido planificada desde el enfoque de Weber, puesto que la problemática del hacinaamiento ha sido incrementada por debilidades en la planeación y en especial no se ha tenido en cuenta los escenarios y entornos externos, como la dinámica de la problemática criminal y la visulización del incremento poblacional.

Bibliografía

- Álvarez Collazos, A., & Chica Velez, S. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Bogota: ESAP.
- Bozeman, B. (1998). *Todas las organizaciones son públicas*. Mexico: Fondo de la cultura de Mexico.
- Campos, V. S. (s.f.). *Teorias Organizacionales Postmodernas y la gestación del sujeto Postmoderno*. Barcelona.
- Chica Vélez, S., & Salazar Ortiz, C. A. (2016). Nueva y posnueva gestión pública ¿Continuidad o ruptura de las doctrinas de reforma a partir de 1990? *Administración y Desarrollo*, 17.
- Corporación Transparencia por Colombia. (22 de Mayo de 2017). www.indicedetransparencia.org.co. Obtenido de www.indicedetransparencia.org.co: <http://indicedetransparencia.org.co/>

- Instituto Nacional penitenciario y Carcelario. (22 de Febrero de 2019). *www.inpec.gov.co*. Obtenido de *www.inpec.gov.co*: <http://www.inpec.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>
- López Caicedo, J. M. (2017). *Enfoques y Teorías de la Organización*. Bogota.
- Secretaria de la Funcion Pública. (Octubre de 2015). *La Modernización de la Organización Gubernamental*. *Revista CLAD Reforma y Democracia*(63), 229-279.
- Solis Santamaria , D. D., Robles Parra, J. D., Preciado Rodiguez, J. M., & Hurtado Bringas, B. A. (Enero de 2017). *El papel del mercado en la construcción de organizaciones sustentables*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-
- *www.sigma.poligran.edu.co*. (s.f.). Obtenido de http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_tierra_de_fayol/fayol.html

CONSTRUCCIÓN DEL DIAGNOSTICO

Artículo de reflexión por: CRISTIAN E. BROCHERO AMAYA -
Economista. Servidor Público del INPEC – Regional Norte

*Locura es hacer lo mismo una y otra vez,
esperando obtener resultados diferentes”
Albert Einstein*

Cuando se habla de una institución sin conocer su realidades y dimensiones se termina por equivocarse aun teniendo la mejor voluntad que se posea, por ello cuando un diminuto grupo de servidores sin el conocimiento necesario, utilizan la herramienta del autoanálisis que permite ver las fallas estructurales, para una entidad grande como lo es el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC)**, le es imposible determinar las causas reales que lo afectan, normalmente las personas que le sucede lo anteriormente descrito, son aquellas que tienden a confundir experiencia y años de servicio, sin desarrollar un conocimiento holístico y general que conlleve a una asimilación de la realidad, que permita describir dificultades y fortalezas, generando un diagnóstico acertado que permita trabajar en las posibles soluciones.

Hoy al encontrarnos en medio de la crítica y autocrítica de nuestra institución; que indudablemente posee problemas de fondo, en cada uno de sus niveles “estratégicos, táctico y operativo” es necesario valorar internamente sus posibles efectos y aquellos que los niegan, o no señalan

un nivel para el análisis, contribuyen con otro error, la omisión. Uno más, que se adiciona al cuello de botella que no está permitiendo dejar visibilizar los problemas que agudizan, afectando nuestra imagen de institución y dificulta la labor con el paso del tiempo, desvirtuando los resultados positivos que se están cumpliendo, para esta sociedad.

Toca preguntarnos ¿tenemos el diagnóstico acertado, claro y conciso, que nos permita facilitar el proceso de mejora continua, encaminado hacia nuestra misión?, diagnostico necesario para salir del cuello de botella que están contribuyendo con el distanciamiento de las realidades de sus establecimientos y la planeación, reiterando que estos, son la responsabilidad y prioridad para la institución, su principal campo de acción por ser la herramienta funcional para el cumplimiento, por encontrarse allí su cliente misional, al que se custodia y se espera resocializar.

Un solo ejemplo, para alimentar el debate sano, los denominados establecimientos pequeños aquellos

menor a 200 cupos (69 ERONES)¹⁶ que son más de la mitad del total, atienden con personal insuficiente de guardia, con suboficiales en el puesto oficial de servicio, problemas de hacinamiento, sin psicólogos, trabajadores sociales, abogados o vehículos. Cumpliendo con el servicio, obligados a resolver con la improvisación el día a día, entonces que información de gestión de actividades reportan (atención social, resocialización, actividades de DH, ambientales, ETC).

Sera que lo reportado es fidedigno a las acciones realizadas o solo es un formato diligenciado producto del desgaste de informa por informar, contribuyendo en decir lo que se quiere escuchar, a lo que internamente bautizaron la otra cara del INPEC, la cara de papel.

Autorregularse es mejor que ser regulados, la necesidad de cambio también es interna, hacer el proceso de autocontrol comenzando con caracterizar los componentes que afecten a la entidad de forma transversal, no es fácil pero necesario, consiste en escuchar, identificar, medir y corregir las causas que afectan el desempeño individual y organizacional, una valoración que determine el nivel de cumplimiento de los lineamientos, explícitos por un nivel estratégico en cada uno de los procesos donde se debe ejecutar, si

estos son válidos ajustados a los recursos y la realidad. Asalta la pregunta ¿existe un establecimiento que cumple con todos los procedimientos, recurso humano, logísticos y financieros establecidos, de acuerdo al sistema de gestión de calidad INPEC?

Aumentar presupuesto o personal, sin cambio organizativos, no tendrá el efecto deseado, es imperante la construcción de un diagnóstico, que aterrice en cambios, que integre la realidad de sus recursos humano, logísticos y financieros, con lo planeado estratégicamente y su ejecución, facilitando la articulación, que contribuya a la transformación de los establecimientos requeridos por la dirección y así dar cumplimiento real de los procedimientos establecidos del sistema de gestión de calidad del **INPEC**.



Fuente:

www.google.com/search?safe=strict&source=hp&ei=5LloXafDJ4iV5wKO9bSADg&q=imagenes+de

¹⁶ Fuente. GEDIP – Enero 2019 INFORME ESTADISTICO PLANEACION ENERO 01 [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/INFORME%20ESTADISTICO%20ENERO%202019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/INFORME%20ESTADISTICO%20ENERO%202019%20(1).pdf)

IMPACTO DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO (OCI) EN EL ESTADO

Artículo de reflexión: Foro sobre Fortalecimiento del Control

IMPACTO DE OCI EN EL ESTADO



[Interno en el Sector Justicia.](#)¹⁷

¹⁷ Material del Foro sobre Fortalecimiento del Control en el Sector Justicia. Mantiene todos los derechos de autor. María José Arnedo Pacheco Profesional Universitario. Oficina de Control Interno - maria.arnedo@minjusticia.gov.co

COMENTARIOS MÁS FRECUENTES SOBRE LOS AUDITORES



- No agregan valor.
- Durmiendo con el enemigo.
- No hay confianza.
- Miran solo lo malo y no ven lo bueno.
- Detectan cosas insignificantes y no valoran el esfuerzo.
- Ven más la forma que el fondo del asunto.
- No asesoran, ni proponen.
- No asumen ninguna responsabilidad.

COMENTARIOS MÁS FRECUENTES DE LOS AUDITORES

- No leen los informes.
- No nos tienen confianza.
- No nos invitan a las reuniones importantes.
- No hay una instancia gubernamental que nos represente.
- No contamos con recurso humano suficiente.
- Somos los únicos directivos que nos hacen pruebas y nos califican el servicio.



www.shutterstock.com • 789434710

PROBLEMAS MÁS FRECUENTES DE DOBLE VÍA

- **Comunicación efectiva.**
- **Conocimiento.**
- **Redacción.**
- **Evaluación sistémica.**
- **Suministro de información idónea.**
- **Falta de reconocimiento.**
- **Reuniones improductivas**



BUENAS PRÁCTICAS EN LAS OCI

- Mesas de Trabajo
- Informes con Valor
- Equipos Sólidos de Trabajo
- Gestión del Conocimiento
- Gestión de Órganos de Control
- Lucha Contra la Corrupción

PLAN DE GOBIERNO PARA LA TRANSFORMACIÓN Y HUMANIZACIÓN DE LAS CARCELES EN COLOMBIA 2019 - 2022

Ministerio de Justicia presentó el plan del gobierno para la transformación y humanización de las cárceles en Colombia 2019 – 2022

Bogotá, 23 de enero de 2019. En las instalaciones de la cárcel 'La Modelo', la Ministra de Justicia y del Derecho, Gloria María Borrero Restrepo, presentó ante la opinión pública el Plan de Transformación y Humanización del Sistema Carcelario en Colombia, que tiene como punto de partida el respeto de los derechos humanos y fundamentales, con un enfoque de prevención, desarrollo humano y articulación territorial. Este plan hace parte de las acciones de gobierno con las que se busca implementar soluciones al Sistema, durante el periodo 2019-2022.

Durante la presentación de plan, la ministra de Justicia dio a conocer las premisas con las que se busca minimizar la problemática carcelaria y trabajar en la efectiva

resocialización de los privados de la libertad. “Una persona resocializada fortalece el tejido social, en vez de ser una carga para el Estado”, sostuvo. “Los internos deben cumplir estrictamente sus penas, pero también debemos recordar que si bien, están privados de la libertad, NO están privados de sus derechos”, agregó.

Los cuatros frentes con los que cuenta este Plan de Transformación son:

1. Racionalización del Ingreso al Sistema Penitenciario y Carcelario
2. Infraestructura carcelaria:
3. Vida en Reclusión
4. Resocialización



[Artículo de Publicación - REVISTA USPEC¹⁸](#)

¹⁸ REVISTA No. 1 – USPEC – Bogotá – enero de 2019

1. Racionalización del Ingreso al Sistema

Penitenciario y Carcelario: Dado que el tratamiento penitenciario se ha extendido de forma desproporcionada, busca una articulación interinstitucional que logre una política criminal racional y coherente, fuerte con quienes cometan delitos graves y que a su vez fortalezca la resocialización. Así mismo, garantizará los derechos humanos de los internos y promoverá efectivamente la reinserción social a través de brigadas jurídicas, fortalecimiento de la vigilancia electrónica, entre otros.

2. Infraestructura carcelaria:

El sector Justicia tiene la obligación de garantizar condiciones dignas en la infraestructura carcelaria, teniendo en cuenta que el índice de hacinamiento carcelario es del 49%. Con la puesta en marcha de este Plan, el Gobierno entregará más de 15.000 cupos, distribuidos en 4.800 en ciudadelas móviles, 3.860 en infraestructura dura de cuarta generación y 6.720 cupos en obra. Por otro lado, se dejará el diseño de 12.020 cupos adicionales, para un total de 27 mil cupos gestionados durante el cuatrienio.

3. Vida en Reclusión:

Se ajustarán los modelos de salud y alimentación para garantizar espacios y servicios adecuados, que incluyen brigadas de atención en salud y exámenes preventivos.

4. Resocialización:

Se priorizará dentro del Plan fortalecer los procesos de resocialización, mejorando el tratamiento penitenciario a través de actividades ocupacionales como estudio, trabajo y enseñanza, así mismo se fortalecerá la educación a nivel primaria, básica, secundaria, técnica y universitaria. Se harán alianzas para el mejoramiento y diseño de los productos artesanales elaborados por las personas privadas de la libertad y puestos a la venta en la marca institucional 'Libera Colombia'.

De igual forma, habrá atención integral para la población después de haber cumplido su pena en reclusión, promoviendo el modelo "Casa Libertad" en seis ciudades del país, para brindar tratamiento pos-penitenciario digno, para minimizar el impacto en el regreso a la sociedad.

La Ministra Borrero se refirió a las premisas de Transparencia y Humanización que hacen parte de este Plan. Con respecto a Transparencia aseguró que el paquete de estrategias que se tomarán incluyen medidas para garantizar controles externos de las personas y elementos que ingresen a los establecimientos de reclusión, así como la implementación de operativos e investigaciones al interior de los penales, entre otros. Hizo especial énfasis en que este Gobierno tiene cero tolerancia con la corrupción.

Sobre el componente de Humanización, la alta funcionaria indicó que este es el gran conector del Plan de Transformación pues si a los internos no se les garantizan condiciones dignas y humanas estas personas no cumplirán con el fin resocializador y esto generará índices más altos de reincidencia.

En la presentación de este Plan también participaron el Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, Mayor General, Jorge Luis Ramírez Aragón y la Directora de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, Matilde Mendieta Galindo.

Con la presentación del Plan de Transformación y Humanización del Sistema Carcelario, Borrero Restrepo expresó su total compromiso con el país y los privados de la libertad. Dando un giro total al sistema penitenciario y carcelario se cumplirán los pilares del Gobierno del Presidente Duque: Legalidad más emprendimiento, para promover la equidad.

EL SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA – SIIF

Artículo de reflexión por: LEYDY YURANI CAMACHO RUBIO –
Colaboradora de la Oficina de Control Interno - Bogotá

En el año 2008, tuve la fortuna de ingresar al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC -, por aquella época me encontraba en el área financiera, puntualmente en Contabilidad; y existían situaciones menores como la no suficiencia de profesionales en los establecimientos carcelarios, los estados financieros no garantizaban razonabilidad y el proceso de consolidación de la información contable en los ERON y Direcciones Regional se hacía en libros de Excel, proceso que se realizaba muy diferente en la Dirección General, ya que se consolidaba dicha información a través de un Software llamado SIAFI (Sistema de Información Automático Financiero)

Para el año 2011; el Instituto implementó el sistema integrado de información financiera - SIIF -, con cerca de 143 subunidades ejecutoras; para esa fecha sus operaciones en el sistema, se referenciaban con el código de unidad 37-06-00. En el año 2012, se insertaron cambios significativos, como asignar un nuevo código de unidad pasando del anterior al 12-08-00. Una de las razones se sustentó en que algunas funciones del Ministerio del Interior y de Justicia pasaron al nuevo Ministerio de Justicia y

del Derecho. La nueva herramienta SIIF fue alimentada manualmente en su nuevo código de unidad, ya que la migración de datos no se realizó automáticamente.

El Sistema integrado de información financiera - SIIF Nación -, es un aplicativo que integra la gestión del proceso financiero con la ejecución presupuestal de gasto (EPG), ejecución presupuestal de ingreso (ING), Pagos (PAG) y Recaudos (REC); lo cual no se hacía anteriormente; operando en línea y en tiempo real; de tal manera, que la contabilidad del Instituto refleja los estados financieros consolidados, incluyendo las Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión.

Es importante que los colaboradores y usuarios que operan el sistema integrado de información financiera – SIIF -, establezcan e implementen medidas de autocontrol en cada uno de las transacciones efectuadas en dicho sistema, entiéndase autocontrol como la capacidad de cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos. De no aplicarse el autocontrol, los resultados arrojados por el sistema producen errores en la clasificación de los hechos contables y como resultado las cifras de los estados

financieros del Instituto no garantizan razonabilidad.

Si se crea esta medida de autocontrol, como acción preventiva, los usuarios responsables de la información financiera en los Establecimientos de Reclusión aportarían al fortalecimiento del sistema de control interno contable y se evitará hacia futuro posibles hallazgos por parte de los entes de control.

TIPS DEL SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA –SIIF NACIÓN II

- ✓ La norma general que reglamentó el aplicativo SIIF es el Decreto 2674 de 2012, el cual se encuentra compilado en el Decreto 1068 del 2015, que recoge toda la información del sector Hacienda y Crédito Público.
- ✓ Los Establecimientos de Reclusión y Direcciones Regionales tienen asignada en el aplicativo SIIF una Posición de Catalogo Institucional –PCI formada por nueve dígitos 12-08-00-XXX; los tres (3) últimos dígitos corresponde al código del establecimiento de reclusión
- ✓ Las transacciones realizados en SIIF que trazan efecto contable están definidas por códigos, algunos ejemplos de ellos son: CNT051 Generar Documento de Recaudo por Clasificar en pesos, EPG066 Registrar Obligación Presupuestal, EPG067 Modificar Deducciones de Una Obligación Presupuestal, EPG072 Anular Obligación, ING001 Crear Causación de Ingresos presupuestales, ING015 Crear Documento de Recaudo, ING016 Crear Causación y Recaudo Simultáneo de Ingresos Presupuestales; entre otros.
- ✓ En la página Web del SIIF Nación en www.minhacienda.gov.co menú Portales / Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación, se podrán encontrar todos los documentos que explican la funcionalidad de los ciclos de negocio.
- ✓ En la cadena básica de ejecución presupuestal, iniciando con la solicitud de CDP en el perfil presupuesto ingresos y terminando con la generación de la orden de pago presupuestal realizada en el perfil pagador, tiene incidencia en el proceso contable únicamente las efectuadas en el perfil contable y pagador central o regional.

SOPA DE LETRAS

Tema: Control Interno. Aporte de GERMÁN TOVAR BEJARANO
– Colaborador de la Oficina de Control Interno - Bogotá

Encuentre todas las palabras de la lista situada abajo; se debe tener en cuenta que las palabras pueden aparecer al derecho o al revés, en sentido horizontal, vertical o diagonal o en forma de (L).

A	F	E	J	X	I	A	S	B	U	C	A	L	I	A	P	T	U	M	E
V	A	P	C	O	N	T	R	O	L	I	N	T	E	R	N	O	S	V	S
N	T	N	O	B	F	R	A	B	G	U	T	W	L	P	O	B	A	F	X
O	L	A	C	A	O	A	O	J	O	Z	U	A	I	U	M	E	R	G	A
P	I	H	I	W	R	M	B	E	S	A	A	S	D	N	U	R	E	H	X
A	N	U	T	Q	M	R	J	T	I	M	L	L	Z	G	A	Ñ	D	J	P
Ñ	D	S	S	E	E	Y	E	I	G	U	P	Z	L	U	R	A	I	K	R
N	I	I	O	G	S	U	N	V	U	D	I	U	L	A	I	H	L	L	O
Q	C	A	N	A	I	O	D	O	D	V	A	Ñ	A	J	H	A	F	A	D
W	E	O	G	N	F	P	A	S	Ñ	O	T	H	X	X	U	S	D	Ñ	T
Z	S	B	A	M	V	Ñ	U	A	F	S	Y	A	V	B	J	X	A	M	Y
X	D	N	I	A	M	K	P	R	O	A	S	L	S	N	A	V	D	W	I
T	I	Y	D	W	A	J	I	I	I	F	I	J	A	K	L	B	I	Q	S
Y	C	X	A	O	S	R	W	R	E	V	O	O	H	Ñ	O	M	L	Y	Z
L	E	W	T	P	R	A	O	F	A	K	A	S	L	D	F	Q	A	O	O
P	R	O	D	U	C	T	O	U	S	O	I	R	E	T	I	R	C	P	T
I	T	Q	I	S	I	Z	K	H	M	Ñ	R	A	K	A	L	A	U	Ñ	N
J	B	Ñ	N	D	N	M	L	Ñ	O	P	X	U	Ñ	U	D	U	X	M	E
O	P	I	U	I	D	I	Ñ	I	R	Z	A	I	P	I	I	Q	J	G	I
R	O	A	F	Q	I	E	I	A	S	F	P	Q	T	O	S	W	U	H	M
A	Z	U	T	A	S	N	A	P	L	A	N	D	E	M	E	J	O	R	A

- | | | | |
|----|----------------------|----|------------|
| 1 | CONTROL INTENO | 2 | AUDITORIAS |
| 3 | CRITERIOS | 4 | INDICES |
| 5 | OBJETIVOS | 6 | CALIDAD |
| 7 | DIAGNOSTICO | 8 | HALLAZGOS |
| 9 | LIDER | 10 | PRODUCTO |
| 11 | PLAN DE MEJORAMIENTO | 12 | INFORMES |