

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO MARZO – ABRIL – MAYO – JUNIO DE 2015

Jefe de Control Interno:	Mario Jiménez Gayón	Periodo Evaluado:	De Marzo 12 de 2015 a Junio 11 de 2015
		Fecha de Elaboración	

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, que establece: *“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad....”*, La OCI del INPEC, se permite presentar informe detallado del estado de avances en cada uno de los dos (2) módulos y del eje transversal del MECI.

Para rendir este informe cuatrimestral la Oficina de Control Interno, toma como base los productos mínimos establecidos en el MECI 2014 y los confronta con los soportes entregados por cada una de las dependencias responsables del cumplimiento de las obligaciones a todo lo cual se le hace el siguiente análisis.

MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos:

Código de Ética:

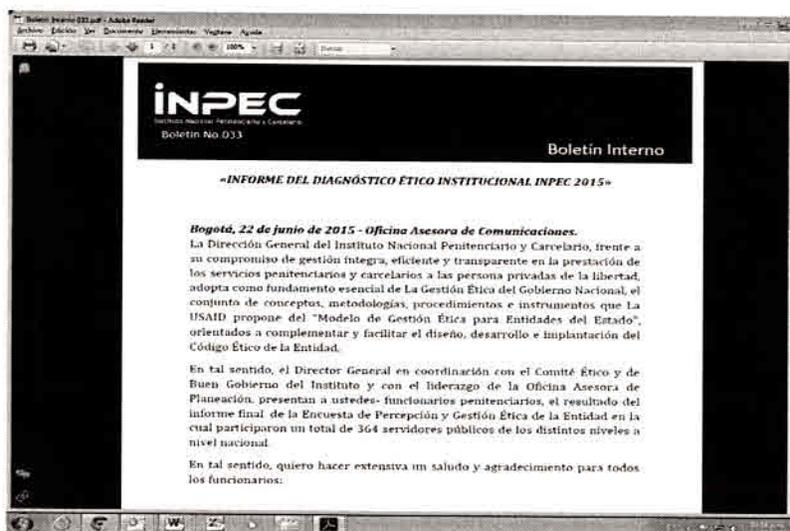
Con respecto al Código de Ética, el 11 de mayo de 2015, se reunió en la Dirección General del Instituto el Comité de Ética y Buen Gobierno, con el objetivo de realizar la presentación de las actividades complementarias para la ejecución del diagnóstico Ético del INPEC y del Plan de trabajo de la metodología USAID.

Durante el desarrollo del Comité se realizaron entre otras actividades, las siguientes:

- Socialización de la encuesta estructurada – Online
- Determinación de los parámetros para establecer la muestra de los participantes en el diligenciamiento de la encuesta
- Aprobación de la Circular No. 0023 del 11 de mayo de 2015, mediante el cual se indica el cronograma de las actividades a realizar.

Con la citada circular, el Director General del INPEC establece los parámetros para la participación del personal, la comunicación a los funcionarios que deben diligenciar la encuesta, el cronograma de la entrega de la información, la habilitación de los equipos de cómputo para tener acceso al aplicativo y él envió de las encuestas debidamente diligenciadas.

Con la elaboración de la encuesta, la Oficina Asesora de Planeación realiza el análisis de resultados y tabulación de la información, posteriormente el Comité de Ética y Buen Gobierno mediante Acta 0110 del 12 de junio de 2015, socializa el informe final de resultados denominado **“Diagnóstico Ético Institucional del INPEC- 2015”**, y mediante Boletín No. 033 de 22 de junio de 2015 enviado a los correos electrónicos institucionales, el Director General realiza la divulgación del diagnóstico a Nivel Nacional.





Fuente: Informe Ético Diagnostico INPEC 2015

Código de Buen Gobierno

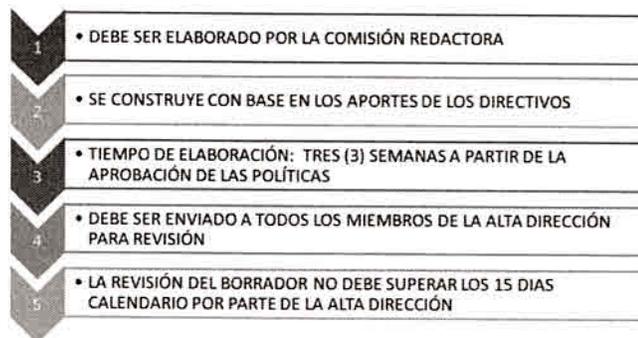
Con respecto al Código de Buen Gobierno, la Subdirección de Talento Humano presentó en reunión llevada a cabo el día 05 de Junio de 2015 (Acta 091) ante el comité de Ética y Buen Gobierno la metodología para la elaboración del mismo.

A fecha 17 de junio de 2015, la Subdirección de Talento Humano envió correo a todos los jefes de oficina, para recordarles la responsabilidad en la formulación de cada una de las políticas y los compromisos establecidos en la reunión del Comité de Ética y Buen Gobierno realizada el día 5 de junio de 2015 en la sala de juntas de la Dirección General, así:

- **POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD:** OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y OFICINA ASESORA JURÍDICA
- **POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO:** OFICINA CONTROL INTERNO
- **POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA:** OFICINA ASESORA DE PLANEACION
- **POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO:** SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
- **POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:** OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES.
- **POLÍTICA DE CALIDAD:** OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
- **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LA COMUNIDAD:** OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO.

- **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE:** SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO-GRUPO SALUD OCUPACIONAL Y DIRECCION ATENCIÓN Y TRATAMIENTO.
- **POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS:** OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
- **POLÍTICAS CON CONTRATISTAS:** SUBDIRECCIÓN CONTRACTUAL, OFICINA ASESORA JURÍDICA Y SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
- **POLÍTICA FRENTE A INVERSIONISTAS:** DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA.
- **POLÍTICA FRENTE A CONTROL INTERNO:** OFICINA CONTROL INTERNO
- **POLÍTICAS SOBRE RIESGOS:** OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
- **POLITICA DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO:** DIRECCION DE ATENCION Y TRATAMIENTO
- **POLITICA DE SEGURIDAD:** DIRECCION DE CUSTODIA Y VIGILANCIA

Así mismo indica el correo la conformación de la comisión redactora la cual está integrada por la Oficina Asesora Jurídica, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Oficina de Control Interno Disciplinario, con los siguientes compromisos para la elaboración del borrador del CBG:



A junio 30 de 2015, se envió dentro del plazo establecido a la Subdirección de Talento Humano las siguientes políticas: Comunicación e información, Política de Seguridad Custodia y Vigilancia, Política de responsabilidad frente al medio ambiente, Política de Dirección de Atención y Tratamiento y Política de Relación con Entes Externos, por lo tanto, está pendiente la elaboración del borrador del CBG por parte de la comisión redactora como se indica en la imagen, se cuenta

con tres semanas para su elaboración, una vez se haga entrega de las políticas pendientes.

Conclusión:

- A la fecha se evidencia avances para la construcción final del Código de Ética
- Con respecto a la elaboración del Código de Buen Gobierno, la Entidad realizó reunión de Comité de Ética y Buen Gobierno, donde se estableció un cronograma, actividades puntuales, así como responsables de la entrega de información para su construcción, sin embargo se evidencia el incumplimiento por parte de algunas áreas en la entrega oportuna de las políticas a su cargo.
- La Institución ha establecido la metodología para la construcción del Código de Ética y Buen Gobierno con base en modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado USAID

Recomendación:

Si bien es cierto a través de correo electrónico se llevó a cabo la socialización del diagnóstico ético, no tiene un alcance a todos los funcionarios del Instituto, teniendo en cuenta que en su mayoría, el Cuerpo de Custodia y Vigilancia, no cuentan con correo electrónico institucional, situación que no garantiza la socialización al 100% de los funcionarios, por lo que la Oficina de Control Interno recomienda que se utilicen otros mecanismos de divulgación, por ejemplo, en la relación diaria en los Establecimientos de Reclusión o en reuniones en las Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión Adscritos, para garantizar la realización de la socialización, las Direcciones Regionales deberán consolidar los registros de calidad y entregar informes a la Oficina Asesora de Planeación.

Continuar con la participación del personal Administrativo, del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Contratistas y Judicantes, en los tres niveles del Instituto es decir Sede Central, Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión, para su interiorización, evaluando el impacto de su aplicación y utilidad al interior de la Entidad, especialmente a los funcionarios que ingresan a su periodo de prueba como resultado de la convocatorias 250 de 2012, así como al personal administrativo y las convocatorias número 054, 127 y 132 para el personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

1.1.2.1. Manual de funciones y competencias laborales

Se ajustó el Manual de Funciones del Instituto mediante la Resolución 001457 del 5 de mayo de 2015, esta modificación obedece con lo ordenado en el Decreto 1785 del 18 de Septiembre de 2014, **en el cual se definieron funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional**, en este Decreto se da un plazo de 6 meses contados a partir de la fecha de su publicación para el ajuste de los Manuales de Funciones de la Entidades.

Conclusión:

- El ajuste realizado al Manual de Funciones de la Entidad según directriz del Decreto 1785 del 18 de Septiembre de 2014, debía estar terminado a más tardar el 18 de marzo de 2015, en el Instituto se formalizó el 5 de Mayo de 2015, es decir 2 meses después de lo normado.
- La modificación al Manual de Funciones de la Entidad no ha sido socializada al interior del INPEC, únicamente se observó su publicación en la página WEB del Instituto.

Recomendación:

Es importante socializar las modificaciones que se realicen al Manual de Funciones con el fin de darle visibilidad a la Gestión Institucional en lo referente a la eficiencia en la Administración del Talento Humano, así mismo es necesario que se haga entrega copia de las funciones a los servidores que se han posesionado producto de la convocatoria 250/2012, 054, 127 y 132 para el personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

1.1.2.2. Plan Institucional de Formación y Capacitación

Con referencia al Plan Anual de Formación y Capacitación, se observa lo siguiente:

Cursos de Formación: según el cronograma establecido 2015 a 30 de junio 17 cursos debían estar en ejecución o haber finalizado, se evidenciaron novedades en 03 cursos que no permitieron su normal desarrollo estos son:

- Curso de Formación 129 Tutelas y Curso de Complementación 017, estos dos cursos presentaron dificultades por decisiones judiciales con respecto a los aspirantes a carrera administrativa – Convocatoria 250 de 2012.
- Curso de Herramientas Pedagógicas Aplicadas al Sistema Educativo INPEC, fue reprogramado para el segundo semestre del 2015, en razón a que su temática fue abordada a través del convenio FORSISPEN.

El número restante de cursos, (14) catorce, se desarrolla de acuerdo a la programación.

Cursos de Reentrenamiento: Se establecieron 23 cursos para la vigencia 2015, sin embargo no se evidencia programación (Cronograma), con corte 30 de junio de 2015 se llevaron a cabo 16 cursos de actualización, adicionalmente se canceló el curso “Diplomado Oficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia” en razón a la programación del primer encuentro de Comandantes de Vigilancia, los cursos restantes se llevaran a cabo en el transcurso del segundo semestre del 2015.

Cursos de Capacitación: El Instituto cuenta con la siguiente red de apoyo:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Secretaria Distrital de Movilidad
- Archivo General de la Nación – AGN

Con el apoyo de esta red de entidades, se han realizado 80 capacitaciones presenciales en diversas disciplinas a 30 de Junio de 2015, este trabajo se efectuó en las 6 Regionales del INPEC.

Con respecto a las Capacitaciones Virtuales se evidencia la programación de 14 cursos a 30 de Junio de 2015, de los cuales se llevaron a cabo 10, los 04 faltantes fueron cancelados, por no tener la demanda suficiente para ser llevados a cabo, se busca reprogramarlos para el segundo semestre de la presente vigencia.

Conclusión:

- Los cursos de reentrenamiento no se están programando con antelación, situación que demuestra falta de planeación por parte de la Dirección Escuela de Formación del INPEC.
- Los cursos de Actualización normativa tienen un bajo nivel de participación, por ejemplo el curso de Reinducción en la ley 1709 que tenía proyectada la participación de 300 funcionarios pero al final fueron certificados apenas 49 (16.33%), el impacto no es el deseado si se tiene en cuenta el número de funcionarios de la Entidad.

Recomendación:

Se requiere una difusión más amplia en la oferta de los cursos, tanto presenciales como virtuales, apoyándose en las nuevas tecnologías, aprovechamiento de los correos Institucionales, publicidad en los fondos de pantalla de los equipos, a través de la Intranet del Instituto y demás recursos que permitan a los funcionarios conocer la temática de cada uno de los cursos.

En el caso de los funcionarios de los Establecimientos de Reclusión, la estrategia debe ser ajustada, esto teniendo en cuenta la falencia de correos institucionales para cada uno de los funcionarios que allí laboran, buscar otros mecanismos para poder llegar a ese grupo de servidores de la Entidad.

1.1.2.3. Programa de inducción y reinducción

El programa de Inducción y Reinducción establecido por la Escuela de Formación, no es Oficial, tal y como lo pronuncio la Oficina de Control Interno en el Informe Pormenorizado anterior y en las constantes reuniones con directivos y comités de Coordinación de Control Interno. El Programa de Inducción establecido está bajo la responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano, quien a partir del mes de junio de los corrientes liderara este aspecto.

Los días 25, 26 y 27 de marzo se realizó una inducción a tan solo 14 funcionarios de 156 posesionados en periodo de prueba por convocatoria 250 de 2012, esa inducción fue efectuada a funcionarios que se encuentran laborando hace varios meses en la Entidad, afectando el desempeño y adaptación de los funcionarios, perjudicando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con respecto a reinducción se evidencia la realización de varios cursos de apoyo a la Gestión en temas como Ley 1709 (de 300 funcionarios proyectados – 49 certificados), Gestión del Riesgo (de 300 funcionarios proyectados – 37

certificados), Derechos Humanos (de 300 funcionarios proyectados – 82 certificados), Ética del Servidor Público (de 300 funcionarios proyectados – 146 certificados).

Conclusión:

- La inducción no se está llevando a cabo en el momento indicado, los funcionarios en periodo de prueba ingresan a laborar sin la debida capacitación.
- El impacto con relación a la reinducción de funcionarios es bajo, las cifras de participación no son buenas y faltan temas prioritarios en la agenda como MECI 2014, Sistema Integrado de Gestión (En proceso de contratación diplomado para 05 regionales) entre otros.
- No existe una planeación definida para llevar a cabo la reinducción que contemple los temas, la población a la que va dirigida (Personal Administrativo – Cuerpo de Custodia y Vigilancia), las fechas y los tiempos para la misma.

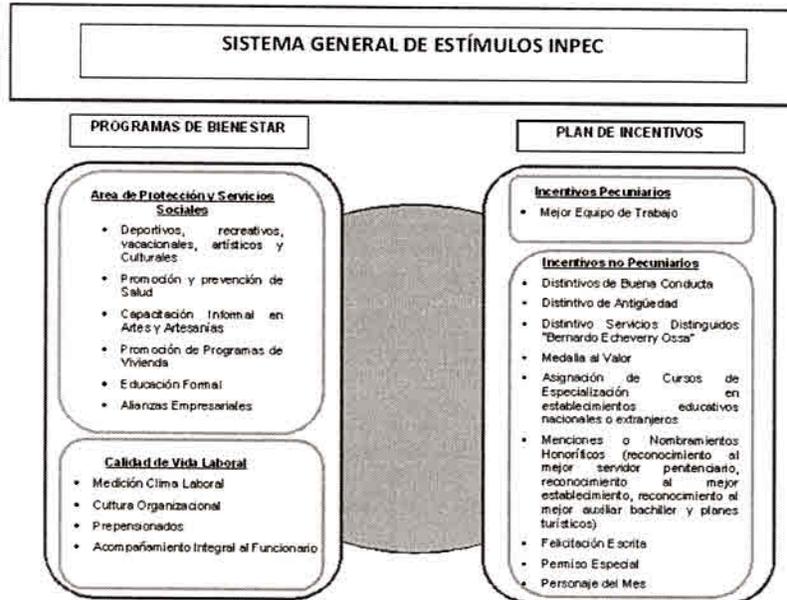
Recomendación:

Establecer un programa de inducción adecuado, esto con el objetivo de evitar que los funcionarios en periodo de prueba inicien sus labores sin recibir una orientación previa de las actividades a desarrollar, si bien es cierto, el volumen de ingreso de nuevos funcionarios será muy alto en los próximos meses a causa de la convocatoria 250 de 2012, el deber de la Entidad es brindar un programa de inducción adecuado, pertinente y de calidad.

En lo correspondiente a Reinducción, se debe priorizar en los temas sensibles para la Institución, buscar estrategias efectivas de difusión de los cursos, que permitan mayor participación de los servidores de la Entidad, esto con el fin de lograr los objetivos institucionales.

1.1.2.4. Programa de bienestar y plan de incentivos

Con Resolución 015766 de Diciembre 2010, “por la cual se adopta la política de talento humano y la política Específica de Bienestar Social del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario” y con Resolución 000421 de 2014 se adoptó el Sistema de Estímulos el cual se encuentra integrado al Programa de Bienestar y el Plan de Incentivos, resumiéndose en la siguiente gráfica:



El Instituto cuenta con programas de bienestar los cuales se han desarrollado en el presente periodo así:

Actividades Recreativas y Deportivas:

Día de la Mujer en Marzo del 2015 con la participación de más de 180 Funcionarias de la Sede Central (Regionales y ERON realizaron sus propias celebraciones)

Día de la Secretaria (Viernes 24 de Abril-Auditorio Juan pablo II).

Día de la Madre y Día del Padre (8 de Mayo y 19 de Junio respectivamente)

En las actividades Deportivas esta la invitación a participar en los Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública (Mayo de 2015) con 422 funcionarios inscritos y de los cuales se seleccionaron 100.

Con respecto al **Programas de Vivienda**, la Caja de Compensación Familiar Colsubsido ha llevado a cabo Ferias de promoción en temas de Recreación, Crédito, Vivienda y Turismo en la Sede Central del INPEC (15 de Mayo), EC Modelo (28 y 29 de Mayo), COMEB (4 y 5 de Junio) y la RM Bogotá (11 y 12 de Junio), de las ferias mencionadas es conveniente que el grupo de bienestar del INPEC cuente con las evidencias y estadísticas para evaluar el impacto al interior del Instituto, en lo que tiene que ver con número de funcionarios beneficiados y difusión de este tipo de programas en la Entidad.

En la **Promoción y Prevención en Salud** al interior del Instituto se resaltan campañas como: Prevención en Tabaquismo difundida vía correos Institucionales (Marzo 26-2015), Prevención en Alcoholismo difundida por medio del NOTINPEC (27 al 30 de Abril de 2015) y visitas de empresas de salud como EMI que realizo examen de prevención denominado *“Tamizaje Densitometría Ósea al Hueso Calcáneo”* a los Funcionarios de la Entidad, en cuanto al apoyo Psicológico y Psicosocial fueron atendidos 121 Funcionarios.

Para el apoyo a la **Educación Formal** de los Servidores de la Entidad y contando con un presupuesto de \$ 55.000.000,00 de pesos, se realizó mediante comunicación pública a todos los Funcionarios de la Entidad una invitación para postularse a recibir el apoyo del denominado **Auxilio Educativo INPEC-ICETEX**, para Programas Universitarios en pregrado y postgrado, el cual beneficio a 09 Funcionarios (01 en pregrado y 08 en postgrado) para el primer semestre del 2015, en cuanto al impacto de este tipo de apoyo la Oficina de Control Interno realizara seguimiento mediante auditoría al buen manejo de los recursos.

Con relación al **Mejoramiento del Clima Laboral**, se solicitó apoyo al SENA para capacitación virtual a 60 Funcionarios y a los Funcionarios de la Subdirección de Talento Humano en Servicio al Cliente, las inscripciones se están llevando a cabo, está programada la realización de los mencionados cursos en el segundo semestre de la vigencia.

Para la vigencia 2015, en el Plan de Acción se tenía estipulado la realización de un nuevo diagnóstico de la cultura organizacional y clima laboral, sin embargo en atención a las instrucciones impartidas por el Señor Director General bajo el oficio 8110-OFPLA-000096 del 24 de febrero de 2015 el presupuesto con el que se contaba fue reasignado a otro rubro, por lo que no se podrá realizar esta actividad.

El Plan de Incentivos, fue aprobado mediante la resolución 0000421 del 10 de febrero de 2014, *“por medio de la cual se crea el sistema General de estímulos para el INPEC”*, en cumplimiento al artículo quinto de la resolución en mención se da cumplimiento a la estructura del sistema general de estímulos con condecoraciones no pecuniarias así:

- Medalla al Valor: 09 Funcionarios (02 Fallecidos) del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
- Mención Honorífica por Conducta: 1903 Funcionarios del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 136 Administrativos.
- Antigüedad: 2705 Funcionarios del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 127 Administrativos.

- Servicios Distinguidos “Coronel Bernardo Echeverry Ossa: 388 Funcionarios del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 35 Administrativos.
- Mejores Funcionarios: 03 Funcionarios del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 04 Administrativos.
- Ascensos Póstumos: 01 Funcionario del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia).
- Reconocimiento Público: 07 Funcionarios del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 01 Administrativo.
- Mejor Establecimiento (Lo recibe): 01 Funcionario del CCV (Cuerpo de Custodia y Vigilancia) y 02 Administrativos.

Para el caso de **Reconocimientos Pecuniarios** está establecido para la vigencia 2015 el reconocimiento al “**Mejor Grupo de Trabajo**” del INPEC, actividad que se encuentra programada para el segundo semestre.

Conclusión:

- Tal como lo establece el **Art. 75 literal 75.1 del decreto 1227 de 2005** “*Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*” El instituto no ha cumplido con esta obligación, puesto que la última medición se realizó en el año 2012 y para la presente vigencia se trasladó el recurso destinado para ello a otro rubro.

Recomendación:

En cuanto a los programas de Servicio al Cliente, la Oficina de Control Interno sugiere que se amplíe la cobertura de a funcionarios que tengan relación directa con atención de cliente interno y externo.

Es necesario que de la entrega de reconocimientos y condecoraciones se pueda difundir masivamente en la Entidad los testimonios de los funcionarios beneficiados, esto como modelo a seguir para los demás Servidores Públicos del Instituto, fomentando la mejora continua del Talento Humano de la Entidad.

Realzar una difusión masiva para conformar equipos de trabajo y participar en los incentivos que la entidad tiene para el reconocimiento de incentivos pecuniarios.

1.1.2.5 Mecanismos de evaluación de desempeño

Debido a la actualización y ajustes de los mecanismos de EDL (Evaluación de Desempeño Laboral), para el presente cuatrimestre se socializaron, a través de capacitación Virtual a Direcciones Regionales y Establecimientos (del 5 al 12 de Marzo de 2015) y a Funcionarios de Carrera de la Sede Central, Escuela de

Formación, Control Interno Disciplinario y del Grupo de Apoyo Espiritual (05 Marzo de 2015).

Se designaron 18 funcionarios en total, tres funcionarios por cada regional, cuya labor es la de multiplicadores de los mecanismos e instrumentos para la Evaluación del Desempeño Laboral, quienes fueron capacitados en CEDIP (Centro Estratégico de Instrucción Penitenciaria), en junio 30 de 2015.

Conclusiones:

Tres funcionarios por cada regional como agentes multiplicadores, no son suficientes para garantizar que la información llegue a todos los ERON adscritos a cada Regional y la información sea confiable, veraz y oportuna.

Recomendaciones:

Se recomienda a la Subdirección de Talento Humano la verificación en cuanto a que los funcionarios escogidos como agentes multiplicadores de los mecanismos de evaluación de desempeño, realicen la debida sensibilización y se corrobore la correcta aplicación, así como aumentar los agentes multiplicadores.

Debe existir autoevaluación a la gestión en el sentido de verificar si las capacitaciones y sensibilizaciones relacionadas con los mecanismos de evaluación de desempeño, son efectivas a nivel nacional, a fin de tomar acciones dirigidas a la mejora continua.

1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1. Planes, Programas y Proyectos

Plan de Direccionamiento Estratégico del INPEC 2015 – 2018

De acuerdo con Acta 011 de enero 25 de 2015, la Oficina Asesora de Planeación presentó la metodología para la elaboración del Plan de Direccionamiento Estratégico 2015-2018 a los directivos del Instituto en reunión de Comité de Coordinación, a las Direcciones Regionales se les dio a conocer la metodología el 17 de marzo de 2015 de acuerdo con el Acta 077 de esta misma fecha y a los Establecimientos de Reclusión, a través de videoconferencias realizadas en noviembre de 2014.

Una vez socializada la metodología en los tres niveles del Instituto, el 4 de junio de 2015 según acta No. 109, se realizó la presentación al Comité Directivo de la estructura del Plan de Direccionamiento Estratégico 2015 – 2018, el cronograma

de mesas de trabajo para la revisión y aprobación de indicadores al Plan de Direccionamiento Estratégico 2015 – 2018 y la asignación de compromisos para formulación de indicadores correspondiente a los cuatro factores (Factor Atención y Tratamiento, Factor Seguridad Penitenciaria, Factor Gestión Institucional, Jurídica y Defensa y Factor Talento Humano y Formación Penitenciaria) y dos ejes transversales (Derechos Humanos y Sistema Integral de Información y Comunicación) definidos para este plan.

Actualmente se está redactando el documento preliminar del Plan de Direccionamiento Estratégico 2015 – 2018, el cual se presentará el 30 de Julio de 2015 ante el “Comité Directivo”, dado que el INPEC está a la espera que el Ministerio de Justicia y del Derecho como cabeza del sector, formule el Plan Estratégico Sectorial, para luego aprobar el Plan de Direccionamiento Estratégico Institucional, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994.

Plan de Acción o Plan Operativo Anual

La Oficina Asesora de Planeación, elaboro un reporte del seguimiento a la ejecución del Plan de Acción 2015 del INPEC, que muestra la gestión adelantada por las diferentes dependencias de la Institución durante el Primer Trimestre de 2015, seguimiento que se encuentra publicado en la página web del INPEC, en la siguiente ruta:

http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Institucion/PlanesInstitucionales/Plan_Accion_2014/Plan%20de%20Acci%F3n/DICUV-Combinaci%F3n%20_1_.pdf

Asimismo el avance de Plan de Acción por dependencias, se muestra en la siguiente tabla:

Dependencias	Avance Gestión Año	Cumplimiento Gestión I trimestre	Eficiencia I Trimestre
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO	41%	100%	100%
DIRECCIÓN DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	42%	100%	100%
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	74%	91%	89%
DIRECCION ESCUELA DE FORMACIÓN	25%	87%	75%
GRUPO DE APOYO ESPIRITUAL	67%	100%	100%
GRUPO DE ASUNTOS PENITENCIARIOS	19%	100%	100%
GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	31%	100%	100%
GRUPO DE DERECHOS HUMANOS	20%	100%	100%
GRUPO DE RELACIONES INTERNACIONALES	10%		
GRUPO DE RELACIONES PÚBLICAS Y PROTOCOLO	0%	0%	0%

Dependencias	Avance Gestión Año	Cumplimiento Gestión I trimestre	Eficiencia I Trimestre
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	11%		
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	56%	82%	60%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	93%		
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0%	0%	0%
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	60%	100%	100%
OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	22%	58%	15%
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	17%	60%	60%
PROMEDIO INPEC	34,45%	78,24%	69,32%

Como se puede observar el cumplimiento general del Plan de Acción del INPEC al 31 de marzo es del **78,24%**, mientras que el avance sobre las acciones anuales es del **34,45%**, es de anotar que una vez se apruebe el Plan de Direccionamiento Estratégico 2015 – 2018 del INPEC, se deberán realizar las revisiones y ajustes al Plan de Acción Institucional Anual, para que se articule y se dé cumplimiento en el corto plazo a las metas fijadas por la institución para el cuatrienio.

Políticas de Desarrollo Administrativo

En reunión del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo del 30 de abril de 2015, según Acta 90, se presentaron los resultados de las Políticas y Componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, consolidado del año 2014.

En cuanto a las fechas de presentación de los informes de seguimiento, existe contradicción, toda vez que la Oficina Asesora de Planeación menciona en el Oficio 8110-OFPLA-000379: “...**El avance al modelo integrado de planeación y gestión se presenta trimestralmente con el informe seguimiento a las metas plan de acción 2015...**”, mientras que la Resolución 1980 de 2014 establece, en su Artículo octavo: “**seguimiento. El comité institucional de desarrollo administrativo presentará al señor Director general en los meses de abril, julio, octubre y diciembre, un informe de los avances del cumplimiento del plan de acción anual, las políticas de desarrollo administrativo y demás componentes del modelo...**”, adicionalmente a esto, no se evidencia por parte de la Oficina Asesora de Planeación, la presentación del informe de avance del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de lo corrido de la vigencia 2015, a la Dirección General en comité institucional de desarrollo administrativo para el mes de abril.

Proyectos de Inversión

El Banco de Proyectos y Programas de Inversión del INPEC, se crea con Resolución 004479 del 20 de noviembre de 2014, la cual determina que la Oficina Asesora de Planeación debe participar en la definición de los procedimientos que garanticen su funcionamiento y divulgar la metodología para la formulación de los proyectos.

No obstante, la Oficina Asesora de Planeación no ha participado en la definición de procedimientos relacionados con la formulación de proyectos de inversión, asimismo, aunque existe la intención de que el INPEC acoja la metodología del Departamento Nacional de Planeación, no se ha elaborado el manual operativo que establezca procedimientos que aseguren el funcionamiento del Banco de Programas y Proyectos del INPEC, incumpliendo lo establecido en el numeral 2, del artículo 3, de la Resolución 4479 de 2014 el cual cita "**...definición de los procedimientos que garanticen el correcto funcionamiento del Banco de programa y proyectos de inversión como herramienta de apoyo al procesos de planeación, programación de las inversiones y evaluación de la gestión institucional...**", e incumpliendo de igual manera con la fecha para su elaboración, toda vez que según la citada Resolución el plazo era el 20 de febrero de 2015.

Conclusiones:

A la fecha de la presente evaluación, el INPEC dispone de un Plan de Direccionamiento Estratégico para el cuatrienio 2015 - 2018 que todavía está en proceso de formulación y a pesar de que sus objetivos estratégicos, indicadores y metas han sido objeto de revisión y definición en mesas de trabajo, la terminación de este documento está sujeta a las prioridades sectoriales que se establezcan una vez sea elaborado el Plan Estratégico Sectorial del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Aunque se formuló un Plan de Acción Institucional 2015 en el INPEC, este deberá ser objeto de la revisión y ajuste una vez en el Plan de Direccionamiento Estratégico del INPEC 2015 – 2018 queden incluidas además de las metas del Plan de Nacional de Desarrollo, las metas del Plan Estratégico del Ministerio de Justicia y del Derecho y las propias metas que se fije la organización en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y así se pueda evidenciar la articulación e integración del ejercicio de la Planeación Estratégica de la Institución en el desarrollo de las política gubernamentales.

Recomendaciones:

Ajustar el Plan de Acción Institucional del año 2015, una vez quede en firme y sea aprobado el Plan de Direccionamiento Estratégico del INPEC para el cuatrienio 2015 – 2018.

Elaborar el Manual Operativo para el funcionamiento del Banco de Programas y Proyectos del INPEC, incluyendo las metodologías y los procedimientos necesarios que aseguren su adecuado funcionamiento y operatividad en los tres niveles del Instituto (Sede Central, Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión).

1.2.2. Modelo de operación por procesos

El INPEC dispone de un Mapa de Procesos con sus respectivas caracterizaciones, clasificadas en Procesos Misionales, Estratégicos, de Apoyo y de Evaluación, este se encuentra publicado para conocimiento y consulta de los funcionarios en el programa denominado Ruta Virtual de la Calidad y del Control inmerso en la intranet del INPEC.

El mapa de procesos del INPEC cuenta con 16 procesos, este fue aprobado mediante Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014, en el INPEC, el método para medir el desempeño de los procesos son los indicadores, los cuales se establecen en el anexo 2 de cada caracterización de proceso y revisada la matriz de indicadores de gestión, se evidencia que se tiene definidos 102 indicadores de gestión: 71 de eficacia, 13 eficiencia y 18 de efectividad; sin embargo, 9 de los 16 procesos establecidos no cuentan con indicador de eficacia, lo cual no permite hacer seguimiento y medición de los procesos como lo establece la Norma NTCGP 1000: “... **la entidad debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, y cuando sea posible, su medición. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados (eficacia) así como el manejo de los recursos disponibles (eficiencia)**”.

Recomendaciones:

Además de la Eficacia, los indicadores de Eficiencia debe ser por norma uno de los indicadores a formular para medir y realizar seguimiento a la gestión que cumple cada proceso de la institución, dado que no basta evaluar únicamente el cumplimiento de las metas, sino también el uso que se le está dando a los recursos con los que dispone la entidad, por tal razón se recomienda formular indicadores de Eficiencia a los procesos de la entidad para que además de cumplirse con lo señalado en la norma, a través de su medición, se pueda entrar a evaluar el buen uso de los recursos.

1.2.3. Elemento Estructura Organizacional

El INPEC cuenta con una estructura organizacional establecida a través del Decreto 4151 del 03 de noviembre de 2011, la conformación de grupos de trabajo del Nivel Central a través de la Resolución interna 2122 de 2012 y de las Direcciones Regionales con Resolución 5557 de 2012, sin embargo no se guarda correspondencia entre los cargos de Directores, Subdirectores o Jefes de cada una de las dependencias y los líderes de los procesos, en el entendido, que tan solo algunos cargos con autoridad en cada dependencia tienen asignado el rol de dueño de proceso individual, de acuerdo con cada una de las caracterizaciones de los procesos, es decir no se cuenta con una relación completa entre la estructura organizacional y los procesos definidos por la Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014.

En resumen, aunque existen 16 procesos identificados en el INPEC, hay tan solo 12 dueños de proceso, de los cuales tres (3) son Directores, seis (6) son Jefes de Oficina, uno (1) es Subdirector y (1) uno es Coordinador de Grupo. Llama la atención que estos dos últimos son de un nivel jerárquico diferente al resto de dueños de proceso, lo anterior evidencia que el Sistema de Gestión de la Calidad, de acuerdo con sus caracterizaciones de proceso, tiene una alta concentración de autoridad en unos pocos cargos, y deja sin asignar autoridad a la gran mayoría de las dependencias, que conforman la estructura organizacional vigente y adicionalmente las caracterizaciones de procesos, no relacionan a las Direcciones Regionales y a los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.

Recomendaciones:

Es pertinente que se revise la responsabilidad de cada uno de los cargos de la estructura general del INPEC, frente a los procesos identificados de acuerdo con el anexo 4 del Manual Técnico MECI 2014, que establece para el elemento "*Estructura Organizacional*", el "*Producto Mínimo*": "*Evidencias que soporten la comunicación a todo el personal para sensibilizar la relación entre la estructura y los procesos de la entidad*". Requisito este, que no se puede cumplir hasta que se identifique la relación entre la estructura organizacional y los procesos del INPEC, la cual de acuerdo con las caracterizaciones vigentes no se encuentra completamente definida.

1.2.4. Elemento Indicadores de Gestión

Con el fin de realizar un análisis amplio de los indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad del INPEC, la Oficina de Control Interno, desarrolló la siguiente tabla:

No.	Proceso	Tipo de indicador			TOTAL	Metas	Indicadores sin meta
		EFICACIA	EFICIENCIA	EFFECTIVIDAD			
1	Planificación Institucional	2	0	1	3	3	0
2	Comunicación Estratégica	4	0	2	6	6	0
3	Derechos humanos y atención al cliente	2	1	2	5	4	1
4	Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	6	2	3	11	1	10
5	Atención Social	4	3	3	10	7	3
6	Tratamiento Penitenciario	6	4	1	11	0	11
7	Directrices jurídicas del régimen penitenciario y carcelario	5	1	1	7	4	3
8	Gestión del Talento Humano	5	0	0	5	5	0
9	Gestión del Conocimiento Institucional	0	0	0	0	0	0
10	Gestión de Tecnología e Información	8	1	0	9	9	0
11	Gestión Financiera	4	0	2	6	3	3
12	Gestión Disciplinaria	5	0	0	5	5	0
13	Logística y Abastecimiento	5	0	1	6	0	6
14	Gestión Documental	6	0	1	7	2	5
15	Gestión Legal	3	1	0	4	1	3

No.	Proceso	Tipo de indicador			TOTAL	Metas	Indicadores sin meta
		EFICACIA	EFICIENCIA	EFFECTIVIDAD			
16	Control Interno	6	0	1	7	0	7
	Total	71	13	18	102	50	52

Los datos de la tabla evidencian que existen publicados en la Ruta Virtual de la Calidad, un total de **102** indicadores de gestión de los cuales **52** no tienen establecida una meta, es decir no son medibles. También se observa que el proceso: “*Gestión del Conocimiento Institucional*”, no cuenta con indicadores publicados, y que **9** de los **16** procesos vigentes no cuentan con indicadores de eficiencia.

Teniendo en cuenta que el Decreto 4151 de 2011, en su artículo 9 asigna a la Oficina Asesora de Planeación, la función 5: “***Diseñar, implementar y verificar los indicadores de gestión, producto e impacto de la entidad y hacer el seguimiento a los mismos***”, se evidencia el incumplimiento de esta función, dado que las metas en los indicadores de gestión son una variable fundamental para su medición, es decir que la labor de la Oficina Asesora de Planeación no se debe limitar a la publicación de matrices de indicadores en la Ruta Virtual de la Calidad, sino, que estas deben ser sometidas a las revisiones y verificaciones que garanticen el cumplimiento de la metodología establecida por el instituto a través del “*Manual diseño de Indicadores de gestión MNEI 006-13*” asimismo, es necesario que la Oficina Asesora de Planeación, realice el seguimiento a la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad, de acuerdo con la función asignada por el Decreto 4151 de 2011, en su artículo noveno, numeral 4, que indica: “***Consolidar y analizar la información estadística e indicadores de gestión de la Entidad y mantenerla actualizada***”.

Conclusión:

Para los indicadores de gestión de 15 de los 16 procesos que conforman el modelo de operación de la entidad, las fichas de los indicadores están incompletas en un 50% en cuanto a su meta, lo que no permite realizar seguimientos frente al cumplimiento de las actividades que realiza los procesos y por ende, tomar las decisiones del caso que conducirán al mejoramiento. Adicionalmente, debido a que a uno de los procesos de la entidad no se le identificó indicadores de gestión (proceso de “*Gestión del Conocimiento Institucional*”), no es posible monitorear su desempeño y por ende plantear acciones de mejoramiento.

Recomendaciones:

Revisar y completar por parte de los dueños de cada proceso, las fichas de los indicadores de los procesos de la institución con la información faltante, contando para ello con el acompañamiento que en tal sentido debe prestar la Oficina Asesora de Planeación a través de la responsabilidad de "*Orientar en el diseño del plan de medición de los indicadores*", consignada en el "*Manual diseño de Indicadores de gestión MNEI 006-13*", adoptado mediante Resolución No. 000024 del 02 de enero de 2014, para que se pueda realizar en debida forma, las mediciones de las actividades que cumplen los procesos.

Elaborar los indicadores de gestión del proceso de Conocimiento Institucional.

Una vez elaborados y revisados los indicadores con sus fichas, dar inicio a su medición con el fin de controlar la gestión en cada uno de los procesos.

Elemento Políticas de Operación

Las políticas de operación de una entidad, de acuerdo con el Manual técnico MECI 2014 (página 56), corresponden al Manual de la Calidad y a los procedimientos del instituto, el Manual de la Calidad MNC-001-08-V02 del INPEC, fue aprobado en el año 2008, sin embargo este documento se encuentra desactualizado, teniendo en cuenta que:

- a) El numeral 4.1.1 (página 14) refiere: "***...Planificación. El presente Manual de Calidad se documentó de acuerdo con la Norma Técnica de Calidad en el Gestión Pública NTC GP 1000:2004...***". Norma que actualmente está vigente en versión del año 2009.
- b) El numeral 5.5.2 (página 25) menciona: "***... a través de la Resolución 2203 del 17 de abril de 2006, el INPEC da cumplimiento a lo establecido en la norma NTC GP 1000:2004 en el numeral 5.5.2...***" Resolución que se encuentra derogada.
- c) El numeral 8.2.1 (página 36) cita: "***En el marco del Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005"***". Decreto que fue derogado por el Decreto 943 de 2014.

En relación con la actualización de procedimientos, en el año 2014 se aprobaron 16 procedimientos y de acuerdo con el Oficio 8110-OFPLA-000314 del 27 de mayo de 2014, se aprobaron 2 durante el primer bimestre de 2015 y 8

procedimientos fueron actualizados entre marzo y junio de 2015, estableciendo que el INPEC cuenta con 26 procedimientos actualizados, frente a un total de 283, es decir que el instituto cuenta con una actualización de procedimientos de tan solo 9,18%, teniendo en cuenta que la mayor proporción de estos fueron aprobados en el año 2001.

Vale la pena resaltar que la Ley 87 de 1993, en su artículo cuarto: ***“Elementos para el Sistema de Control Interno. Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno:”*** y específicamente señala entre otros: ***“... I. Simplificación y actualización de normas y procedimientos...”***.

Igualmente lo señalado en la Constitución Nacional

“ARTICULO 269. En las entidades públicas, las autoridades correspondientes 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, la cual podrá establecer excepciones y”

De acuerdo a lo anterior se concluye que:

El elemento Políticas de Operación no está adecuadamente implementado en el INPEC, debido a la desactualización de la mayoría de sus procedimientos y del Manual de Calidad, lo que incide en la determinación de responsabilidades para el desarrollo de las actividades y por ende en el establecimiento y aplicación de controles eficaces para la organización.

Recomendaciones:

Establecer un plan o cronograma de trabajo por proceso desde la Oficina Asesora de Planeación que le permita al INPEC la revisión y actualización de los documentos (Procedimientos, Manuales, Guías), que autorregulen el desarrollo de las actividades, no obstante las responsabilidades sobre el particular le compete a cada dueño de proceso con su equipo de trabajo.

1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

1.3.1. Políticas de administración de riesgos

Riesgos de Gestión

Se evidenció por parte de la Oficina de Control Interno que las matrices de riesgos que constituyen el mapa de riesgos por proceso de la institución, no se encuentran completas, porque falta la identificación de riesgos de gestión en los procesos: “Comunicación Estratégica”, “Derechos Humanos y Atención al Cliente” y “Gestión del Conocimiento institucional”, es decir que no existe un mapa de riesgos por cada uno de los procesos vigentes, que permita construir el mapa de riesgos institucional, para que este a su vez, sirva de base para la elaboración de las políticas de administración de riesgos.

En correspondencia con el requisito anterior se evidenció que la Oficina Asesora de Planeación, no ha elaborado informes sobre el avance del cumplimiento de las acciones de mitigación a los riesgos.

La Política de Administración del Riesgo del INPEC, fue aprobada por el Comité de Coordinación de Control Interno de la Institución, en sesión del 12 de mayo de 2015, según Acta No. 02, y mediante Resolución No. 02207 del 25 de junio de 2015, se adoptó y aprobó como documento del Sistema de Gestión Integrado del INPEC, sin embargo, esta política no concibe los aspectos establecidos en la Guía de Administración del Riesgo del DAFP 2011, como son: Las estrategias para establecer cómo se va a desarrollar las políticas, a largo, mediano y corto plazo; los riesgos de gestión y de corrupción que se van controlar, incluidos en el “Mapa de Riesgos Institucional”; las acciones a desarrollar que contribuirán a la mitigación del riesgo en la institución, contemplando el tiempo, los recursos, los responsables y el talento humano requerido; las responsabilidades del Equipo Operativo CALIDAD-MECI de la institución y de los servidores públicos, incluidos los contratistas y la Comunicación y Consulta de la Política de Administración del Riesgo en la institución.

Conclusión:

La Política de Administración del Riesgo del INPEC, solo se queda en declaración, alcance, objetivos responsabilidades, que no garantizan su despliegue e implementación, toda vez que falta la definición de estrategias para el adecuado desarrollo de la administración del riesgo en el instituto a través de sus tres niveles organizacionales (Nivel Central, Direcciones Regionales y ERON).

RIESGOS DE CORRUPCIÓN

La Oficina Asesora de Planeación, realizó seguimiento con corte al 30 de abril de 2015, al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, PLANTIC 2015, el cual incluye el componente estratégico “Mapa de Riesgos de Corrupción y Estrategias para su Manejo”, componente este, que alcanzo un avance del 57%; sin embargo

de acuerdo con la revisión documental llevada a cabo por la Oficina de Control Interno se evidencio un avance del 53% en los riesgos de corrupción. .

En la presente vigencia se establecieron riesgos de corrupción para once de los dieciséis procesos, generándose un incumplimiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación como responsable de su elaboración y consolidación en el 100% de los procesos.

Conclusión:

La Política de Administración del Riesgo del INPEC, no permite ni garantiza un adecuado control y seguimiento de los Riesgos de Gestión y de los Riesgos de Corrupción de la institución, no solo a nivel de los procesos, sino a nivel de la Alta Dirección, dado que en el caso de Riesgos de Gestión solo se ha identificado esta clase de riesgos para 13 de los 16 procesos de la entidad y para los Riesgos de Corrupción este procedimiento de identificar se realizó para 10 de los 16 procesos de la entidad; riesgos que tampoco han sido consolidados en un Mapa de Riesgos Institucional, a partir del cual se ejecute la Política de Administración del Riesgo de la institución.

Recomendaciones:

Identificar los Riesgos de Gestión para los procesos de *“Comunicación Estratégica”, “Derechos Humanos y Atención al Cliente”* y *“Gestión del Conocimiento institucional”* y los Riesgos de Corrupción para los procesos de *“Directrices Jurídicas al Régimen Penitenciario y Carcelario”, “Planificación Institucional”, “Comunicación Estratégica”, “Derechos Humanos y Atención al Cliente”, “Gestión del Conocimiento Institucional”* y *“Gestión de Tecnología e Información”*, los cuales también hacen parte del Modelo de Operación por procesos del INPEC.

Formular la Política de Administración del Riesgo para la entidad, a partir del Mapa de Riesgos Institucional, la cual debe incluir entre otros, los siguientes aspectos: ***“los objetivos que se esperan lograr con dicha política, las estrategias para establecer cómo se va a desarrollar las políticas, a largo, mediano y corto plazo, los riesgos que se van a controlar, las acciones a desarrollar contemplando el tiempo, los recursos, los responsables y el talento humano requerido y el seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de las políticas”***, con lo cual se garantizara la adecuada implementación, aplicación

y toma de decisiones por parte de los diferentes responsables en los distintos niveles de la organización frente a la Administración del Riesgo en la Institución.

MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1. COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión

La Oficina de Control Interno en el desarrollo de las auditorías ha evidenciado la falta de autoevaluación institucional, ya que no se cuenta con planes de mejoramiento individuales que establezcan acciones preventivas o correctivas, dirigidas a la mejora continua, la mayoría de los auditados no conocen que es, ni en que consiste la autoevaluación institucional, por esta razón dentro del ejercicio de la auditoría se les ha dado a conocer de que se trata y se manifiesta la importancia de realizar autoevaluación a la gestión institucional, de igual manera la OCI ha sensibilizado a los directivos sobre la autoevaluación institucional en los Comités Directivos y Comités de Coordinación de Control Interno.

Conclusión:

No existe autoevaluación institucional, teniendo en cuenta que no se cuenta con indicadores que permitan medir y evaluar la gestión, así como tampoco con planes de mejoramiento individuales, que promuevan la mejora continua, no se evidencia registros de calidad que den cuenta de talleres, entrevistas, capacitaciones y sensibilización en general sobre los mecanismos que se deben utilizar para realizar la autoevaluación institucional.

Recomendaciones:

Promover la cultura de autoevaluación institucional utilizando diferentes mecanismos de sensibilización, que faciliten el fortalecimiento de los controles y de esta manera contribuir al buen desempeño de la gestión en el INPEC.

2.2. Componente auditoría interna

2.2.1. Auditoría Interna

En cumplimiento con el programa anual de auditorías 2015, se llevó a cabo auditoría integral en la Dirección Regional Central del Instituto, informe que está

en proceso de elaboración, así mismo se desarrolló auditoría en el EC Modelo Barranquilla, informe que está en revisión, actualmente se está adelantado auditoría al proceso de contratación 2014 – 2015 en las etapas precontractual y contractual de las diferentes modalidades y a la Dirección de Gestión Corporativa, la cual incluye los procesos de Gestión logística y abastecimiento, Gestión del Talento Humano y Gestión Financiera, por otra parte se está adelantando auditoría integral permanente en el Establecimiento Carcelario de la Modelo Bogotá.

En cuanto a auditorías de Calidad, las mismas no se han llevado a cabo debido a la carencia del Sistema de Gestión de Calidad en el Instituto.

Como ejercicio de evaluación y seguimiento se presentó el informe de Control Interno Contable con los siguientes resultados:

CONTROL INTERNO CONTABLE

La Oficina de Control Interno, solicitó la elaboración matriz plan de mejoramiento con análisis de causa – efecto a las debilidades encontradas en la evaluación de control interno contable vigencia 2014, de esta solicitud, los responsables del proceso contable luego de varias solicitudes por parte de la OCI, presentaron el plan de mejoramiento fuera de los términos previstos y de acuerdo con la revisión y análisis efectuado por la OCI se encontró lo siguiente:

- a) las causas propuestas por el dueño del proceso para cada una de las debilidades, no determinan a profundidad el origen de las mismas, siendo más las posibles causas.
- b) El efecto identificado por el auditado, no describe la consecuencia resultante de la causa y para la cual se implementa la acción de mejora.
- c) Las acciones de mejoramiento implementadas a las debilidades encontradas, no subsanan en su totalidad la causa raíz del hallazgo, ya que en algunas de las mismas el proceso contable no es el directo responsable.

Conclusiones:

- El plan de mejoramiento no cumple con los requisitos técnicos, por lo tanto la Oficina de Control Interno continuara el proceso de asesoría y acompañamiento en la elaboración de la matriz de mejoramiento al proceso contable.

- Se ha verificado vía auditoria que el proceso contable no tiene implementado mecanismos de seguimiento y control para la conciliación permanente de la información registrada en los estados contables, específicamente en las cuentas de bancos y cuentas de propiedades, planta y equipo. En el nivel central no se tiene la información correspondiente a la totalidad de cuentas bancarias conciliadas con corte 30 de junio de 2015, igualmente no se tiene veracidad de la conciliación realizada entre los aplicativos SIIF Nación y PCT (sistema administrador de bienes muebles e inmuebles) de cada uno de los establecimientos de reclusión del orden nacional.
- Los estados contables no presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, de conformidad con las normas y principios de contabilidad prescritos por la Contaduría General de la Nación lo cual está generando una situación de riesgo en la calidad de la información del balance del Instituto.
- No se han tomado acciones de mejoramiento continuo para el proceso, debido a que la información registrada en los estados contables, sigue presentando inconsistencias, por la falta de mecanismos de seguimiento y control a la información reportada por las subunidades ejecutoras, la cual debe ser objeto de revisión en la Sede Central.
- La Dirección de Gestión Corporativa, presentó a la Oficina de Control Interno manual de política y de procedimientos contables, el cual no ha sido objeto de verificación y revisión en el Comité Técnico de Sostenibilidad Contable, de acuerdo con la Resolución No. 000281 de 04 de febrero de 2015 *“por la cual se crea el comité técnico de sostenibilidad contable...”*, en atención a lo establecido en el numeral primero del artículo 5 *“recomendar al Director General del Instituto, la adopción de políticas, directrices y procedimientos que se requieran para la sostenibilidad contable, tendientes a garantizar que la información financiera, económica social y ambiental que genera el instituto se registre y revele acorde con las normas establecidas en el Régimen de Contabilidad Pública emanado por la Contaduría General de la Nación”*.
- El manual de política y de procedimientos elaborado por el proceso contable, muestra las generalidades del Régimen de Contabilidad Pública y aplicación del manual de procedimientos del mismo, en este no se identifican los productos de los demás procesos los cuales son insumo para el registro de los hechos financieros, económicos, sociales y ambientales en la contabilidad, las políticas contables definidas en el manual no contiene la totalidad de las operaciones de acuerdo al

funcionamiento administrativo y operativo de la Institución, además no tiene establecido el plan de cuentas para la Entidad.

Avances del proceso contable:

De acuerdo con la Resolución No. 000281 de 2015 “*se deroga la Resolución 004699 de 2009 y se crea el comité técnico de sostenibilidad contable del instituto nacional penitenciario y carcelario y se determinan sus funciones*”, sesionando en el mes de febrero de 2015 según acta No. 001, en el cual se trataron temas relacionados con la depuración de cuentas por pagar con corte 31 de diciembre de 2013, observando la metodología utilizada para el saneamiento de las cuentas acreedoras el cual consistió en:

- a) Análisis de los reportes del aplicativo SIIF Nación II, de las cuentas acreedoras para determinar si se efectuaron o no los pagos.
- b) Envío de comunicación a los Representantes Legales de las Empresas
- c) Reunión con los responsables del área de cartera de las Empresas, para verificar los registros y operaciones realizadas con el INPEC Y Establecimientos Carcelarios.
- d) Elaboración registro documental (acta) de cruce de información entre la Empresa acreedora y el INPEC.
- e) Solicitud certificado paz y salvo.
- f) Informe al Comité de Sostenibilidad Contable para su aprobación.

Conclusiones:

Los miembros del comité de sostenibilidad contable aprobaron depuración de cuentas por pagar por valor de \$541.691.901.00 según acta No 001, la Oficina de Control Interno verificó los comprobantes contables registrados en el aplicativo SIIF Nación II, corroborando la afectación de los movimientos en las cuentas contables y el respaldo de los soportes documentales de cada uno de los valores, evidenciando registro de depuración en el aplicativo SIIF por valor de \$385.520.307.50, de acuerdo a lo anterior no se registró en el aplicativo SIIF el valor total aprobado, debido a que el Grupo de Contabilidad está realizando la verificación de los saldos reflejados por cada una de las subunidades ejecutoras.

Recomendaciones

- Implementar acciones de mejora correspondientes a los aspectos evidenciados en el informe.
- Actualizar los Procedimientos Contables y Financieros integrando a los mismos la implementación y funcionamiento del Sistema Integrado de Información Financiera SIIF NACIÓN.

- Continuar con el proceso de Sostenibilidad Contable, para que la información sea depurada y revele la realidad económica y financiera de la Entidad.
- Implementar correctivos necesarios para administrar los riesgos asociados con el manejo de las cuentas bancarias, de ahorro o corriente, elaborando periódicamente las conciliaciones bancarias, de tal forma que el proceso conciliatorio haga posible un seguimiento por parte del nivel central a las partidas generadoras de diferencias entre el extracto y los libros de contabilidad.
- Realizar conciliaciones permanentes para contrastar, y ajustar si a ello hubiere lugar, la información registrada en contabilidad y el software PCT.

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con la revisión efectuada por la Oficina Asesora de Planeación, respecto a los Planes de mejoramiento institucional, resultado de los informes de auditoría por parte de la Contraloría General de la Republica, se presentó durante el cuatrimestre un cumplimiento del 100% de 373 hallazgos discriminados por vigencia de acuerdo con el siguiente cuadro, por vigencia, los cuales se encuentran actualmente en proceso de verificación por parte del ente de control con el fin de eliminarlos.

Año	No. Hallazgos 100%
2005	1
2006	2
2007	11
2008	27
2009	19
2010	57
2011	122
2012	29
2013	105
Total g/ral	373

Por otra parte, mediante Oficio 8110-OFPLA-00379, la Oficina Asesora de Planeación indica que se encuentra en construcción y modificación el procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual contiene herramientas de evaluación para la elaboración del Plan de Mejoramiento.

Con base en las instrucciones definidas por la CGR para la información sobre el avance de los Planes de Mejoramiento, la Oficina Asesora de Planeación mediante Circular 0008 de 2015, informa a los directores regionales sobre la consolidación de la información de los Establecimientos, para lo cual deben realizar informe trimestral con el avance al plan de mejoramiento, para ello la Oficina de Planeación realiza mesas de trabajo con el fin de socializar las

directrices establecidas, se evidencia acta No 007 de seguimiento al Plan de Mejoramiento de la CGR:

Adicionalmente la Oficina de Control Interno en el mes de junio, ha realizado seguimiento al cumplimiento de eficacia de las acciones a los hallazgos del proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente, correspondiente a ocho hallazgos, con trece actividades, así como al proceso Gestión del Talento Humano con once hallazgos y veintiocho actividades, informe que está en proceso de consolidación.

Conclusiones:

Pese a las observaciones realizadas por la Oficina de Control Interno a la Oficina Asesora de planeación, con relación al análisis de eficacia de las acciones de mejoramiento, esta última no ha elaborado una metodología para la elaboración de planes de mejoramiento, así como los lineamientos para el trato que se le debe dar a las acciones de mejora de ser necesario, es decir si se deben reformular, reprogramar o eliminar de un plan de mejoramiento.

Recomendaciones:

Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación elaborar un documento que brinde de manera efectiva los lineamientos para la formulación y seguimiento de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACION

3.1. Información y Comunicación interna y externa

El INPEC para garantizar una pronta respuesta a los requerimientos de la ciudadanía, cuenta con los siguientes canales de comunicación: atención personal a través de los puntos de atención al ciudadano a nivel nacional lo cuales cuentan a su vez con buzón de sugerencias, página WEB – LINK Atención al Ciudadano, correos electrónicos y certificados y atención telefónica.

En cumplimiento con la Directiva Transitoria N°000003 de 4 de marzo de 2015, **Participación en las Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano Vigencia 2015**; para este cuatrimestre se programaron tres ferias de atención al ciudadano (Turbo, Pitalito y Tierralta) sin embargo esta última fue cancelada.

Las ferias de Servicio al ciudadano tienen como finalidad el acercamiento de los clientes internos y externos hacia el Instituto, la cual tiene una participación activa, esto en cumplimiento al programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación – DNP, el cual para el INPEC a la fecha ha realizado dos (2) ferias en el cuatrimestre, la primera en Turbo -Antioquia y la más reciente en el pasado mes de mayo en Pitalito – Huila, son espacios de acercamiento del Instituto con la comunidad, ofreciendo orientación a la ciudadanía, en temas de su competencia, tales como: convocatorias para el curso de dragoneantes, prestación de servicio militar, citas médicas a internos, libertades condicionales y beneficios administrativos, entre otras.

En cuanto a las fuentes internas de información el Grupo de atención al Ciudadano ha socializado a diario y difundido en las Regionales y Establecimientos de reclusión las herramientas y material para atender de la mejor manera a nuestros usuarios como: Puntos de atención en cada establecimiento y regionales, se recepción por medio del aplicativo Quejas WEB, canales de recepción como escrito, telefónico, por correo electrónico y personalizado.

El material que se entregó a las Regionales y establecimiento corresponde a: Pendones (Como hacer una queja), plegables informativos, afiches, volantes, revista, Cartilla de Atención al Ciudadano, protocolos guías de atención al ciudadano y encuesta de satisfacción del servicio de atención al ciudadano, ubicados en cada ERON (Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional). Oficio 81002 DIMPE-GATEC 0169 del 21 de Enero de 2015.

Se solicitó por parte del Grupo de Atención al Ciudadano a cada uno de los establecimientos de reclusión un registro fotográfico de cómo esta físicamente conformada la Oficina de Atención al Ciudadano, asimismo se solicitó el nombre del funcionario a cargo, correo electrónico y número de teléfono, a fin de garantizar la atención de los usuarios, lo anterior mediante Oficio 81002 DINPEC-GATEC 407 de 25 de febrero 2015.

En cuanto a la página WEB, el INPEC tiene establecida a través de diferentes link, la publicación de los planes, proyectos y programas, los cuales están a disposición de la ciudadanía para su consulta, así como el Plan Anual de Adquisiciones publicado no solo en la página WEB sino a través de la página de SECOP.

Actualmente se tiene un proyecto en coordinación con el DNP para la adquisición de 40 Digiturnos y 40 Teléfonos, se encuentra pendiente la elaboración de la

documentación y estudios previos por parte la oficina de Sistemas y Gestión Contractual.

Adicionalmente el INPEC cuenta con el CRAET (Comité de Recepción, Evaluación y Tramite de Quejas) conformado por el Director General, área jurídica, Control Interno Disciplinario y Grupo de atención al Ciudadano, el cual se reúne cada ocho (8) días con el fin de identificar las quejas de mayor impacto para darle solución inmediata.

Se realizó Video Conferencia “Campaña de Atención al Ciudadano” oficio 81002 DIMPE-GATEC 001906 del 19 de mayo de 2015, dirigido a los Directores Regionales, Directores de Establecimientos de Reclusión y Escuela Nacional Penitenciaria.

Por su parte la Política de Comunicaciones Institucionales fue aprobada en la vigencia 2012 por el Jefe de la Oficina de Planeación, más no por el Comité de Coordinación de Control Interno, así mismo, ésta no cuenta con los elementos establecidos en el MECI 2014, tales como: matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de comunicación y convocatoria

Con respecto a la Ley General de Archivos, Ley 594 de 2000, se detalla a continuación los avances frente al cumplimiento de la norma:

1. Se elaboró un Manual Ilustrativo de Gestión Documental, el cual se encuentra en ajuste el tema de Historias Laborales, y luego pasa a Oficina asesora de Planeación para su aprobación.
2. Política de Cero Papel, se entregó a Dirección de Gestión Corporativa para revisión y aprobación, y luego enviarla al Comité de Desarrollo Administrativo para su aprobación.
3. Contrato 078 de 2014 Aplicativo GESDOC, se está implementando y capacitando inicialmente en todas las áreas de la Sede Central.
4. Tablas de Retención Documental, Cuadros de Clasificación, y Tablas de Valoración Documental, en ajustes para aprobación del Comité de Desarrollo Administrativo.
5. Guía de Elaboración y Control de Comunicaciones pendiente de revisión por parte de Dirección de Gestión Corporativa y Oficina asesora de Planeación.

3.2. Sistemas de información y comunicación

El Instituto cuenta con el aplicativo “SISIPEC” Sistematización Integral del Sistema Penitenciario, con las siguientes fases:

1. Mercadeo migración de reportes.
2. Módulos, ingresos a Establecimientos y ubicación en Celdas.
3. Modulo estadística disciplinarios, Jurídico, domiciliario y Traslados.
4. Migración Atención y Tratamiento.

Implantación módulo de HELP DESK a nivel Nacional (Acta N° 239A junio 30 de 2015), que corresponde a una mesa de ayuda la cual hace parte del aplicativo SISPEC, por medio del cual se hace todos los requerimientos de los usuarios internos del Instituto.

Se realizó el convenio Interinstitucional No. 007-2015 INPEC - Secretaría de Gobierno para uso del aplicativo misional **SISIPEC WEB**. Acta N° 242 de julio 7 de 2015, con el fin de que el aplicativo SISIPEC, migrado con herramienta ORACLE, pueda ser utilizado en la Cárcel Distrital de varones a través su base de datos.

Actualmente se tienen convenios con otras entidades para consulta del SISIPEC, tales como: La Unidad Nacional de Protección, Agencia Colombiana para la Integración de los Desmovilizados, Fiscalía General de la Nación y el Consejo Nacional de la Judicatura entre otras.

Se cuenta con medios de acceso como la página WEB del Instituto, Ruta Virtual. Intranet. Tableros de Control, Consulta de aplicativo SISIPEC.

Se han realizado tres (3) sensibilizaciones de seguridad de la información a los funcionarios del CEDIP (Centro Estratégico de Información Penitenciaria), y GOSEG (Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria) regionales.

Sensibilización de seguridad de la información por medio de protector de pantalla institucional a nivel nacional, y carteles en la oficina de sistemas de información acerca del manejo de la información.

En materia de Comunicaciones el área se empeña en mantener informada y actualizada a todos sus usuarios, con los siguientes medios de acceso a la información:

1. Programa en Televisión Institucional Domingo 5:30 P.M. Canal Institucional.

2. Manejo de Prensa y Medios de Comunicación, viajes semanales a los Establecimientos de Reclusión, ingreso de los medios de comunicación a los establecimientos a entrevistas con los internos.
3. Imagen Institucional: En Prensa, notas positivas de los establecimientos tales como: Actividades de desarme, Actividades Productivas, deportivas, culturales, educativas, etc. Esto se lleva a cabo con el aval de la Dirección General del Instituto.
4. Ruedas de prensa y Boletines de prensa Modelo Noticia.
5. Página WEB, saca publicaciones de noticias.
6. Cubrimiento de eventos, monitoreo de los medios.
7. NOTINPEC semanal, Boletines internos, correos MAILING, revista institucional (anual), cuentan con 5031 seguidores a junio 30 de 2015.
8. Redes sociales (Twitter, YouTube, Facebook institucional), con el siguiente registro de Facebook a junio 30 de 2015 cuenta con 21.800 seguidores y Twitter 22.300 seguidores a la misma fecha.

Ahora bien, los Medios de Comunicación (Prensa, Radio y Televisión) llegan a los medios Locales, Regionales y Nacionales, sitios donde se encuentran los Establecimientos de Reclusión del Instituto.

Recomendación:

Es necesario que la Entidad establezca directrices claras para el cumplimiento con las normas del AGN y cumplimiento de la política de “Cero Papel”.

Conclusión:

La Ley 1712 de 2014 establece en su artículo 12. **“Adopción de esquemas de publicación. Todo sujeto obligado deberá adoptar y difundir de manera amplia su esquema de publicación, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. El esquema será difundido a través de su sitio Web, y en su defecto, en los dispositivos de divulgación existentes en su dependencia, incluyendo boletines, gacetas y carteleras...”**

Por lo anteriormente expuesto, se evidencia que el Instituto debe establecer y divulgar el **“esquema de publicación”**, en cumplimiento con lo establecido en artículo ya citado.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

4.1. FORTALEZAS

- 4.1.1. La institución está trabajando de manera participativa en la construcción del Código de buen gobierno, de acuerdo con el Modelo de Gestión de Ética para entidades del Estado, Establecido por USAID.
- 4.1.2. Se actualizó el Manual de funciones de la Entidad de acuerdo con las necesidades institucionales.

4.2. DEBILIDADES

- 4.2.1. Falta de socialización de las normas y políticas institucionales que se crean o ajustan.
- 4.2.2. Incumplimiento con respecto a la elaboración de los planes de mejoramiento con oportunidad.
- 4.2.3. Falta de compromiso por parte del representante de la alta dirección y el equipo MECI para la autoevaluación Institucional.
- 4.2.4. A la fecha no se cuenta con una trazabilidad frente al cumplimiento de los Planes y programas tales como: Programa de Bienestar, capacitación y formación, inducción y reinducción, entre otros, ni la medición de su impacto.
- 4.2.5. Ausencia de seguimiento a la administración de riesgos y medición a los indicadores de gestión, lo que no permite establecer acciones de mejora respecto al resultado de los mismos.
- 4.2.6. En la mayoría de los casos no se cuenta con los recursos necesarios para avanzar en el desarrollo de las funciones que permita construir dinámicas de mejora continua.



MARIO JIMENEZ GAYON
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Grupo de OCI – INPEC