



**INFORME PRESENTADO AL SEÑOR
PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN
SOBRE LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS
PRACTICADAS POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ENERO – DICIEMBRE 2018

INFORME EJECUTIVO

Bogotá D.C., enero 23 de 2019



OFICINA DE CONTROL INTERNO RESUMEN EJECUTIVO - Enero a Diciembre de 2019

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno (OCI), presenta el informe ejecutivo con los principales hallazgos de auditoría resultantes de las evaluaciones independientes realizadas durante 2018, las cuales se llevaron a cabo teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad vigente y el Plan Operativo Anual aprobado por el Comité Institucional de Control Interno. El documento se estructura siguiendo el MECI:2014 en dos módulos y un eje transversal: control de planeación y gestión, control de evaluación y seguimiento y el eje de información y comunicación. Los resultados se clasifican en los componentes de cada uno de los módulos y sus elementos de control.

1. CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La Oficina de Control Interno evalúa los componentes que permiten asegurar de una manera razonable, que la entidad pueda ejecutar la planeación bajo condiciones de control. Es decir, asegurar razonablemente el cumplimiento de la misión que ha sido asignada a la Procuraduría General de la Nación.

Las auditorías realizadas durante 2018 generaron informes que tienen en común los hallazgos relevantes que se determinaron por mayor frecuencia de ocurrencia.

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

- Insuficiente número de funcionarios competentes con nombramiento en las dependencias con el conocimiento necesario para impulsar los procesos disciplinarios y preventivos.
- Alta rotación de funcionarios del nivel directivo, asesor y profesional (procuradores regionales, procuradores provinciales, asesores y profesionales). Esto parece impactar en forma negativa la continuidad de la gestión, el liderazgo y el control de actividades de las dependencias, originando decremento en la productividad medida en términos de fallos de primera instancia y otras decisiones de fondo.
- Las cargas laborales no son asignadas en forma adecuada tanto para los procesos disciplinarios como para los preventivos y no se atiende la circular de «*Nivelación de Carga Laboral*»¹, sin desconocer que es posible que haya falta de compromiso de algunos funcionarios, además de falta de capacitación específica

¹ Circular No. 028 del 26 de septiembre de 2011, que pide dar «...estricto cumplimiento de la Resolución 450 de 2000... (para que) la distribución del trabajo sea conforme a las funciones, grado,... de cada uno de los servidores que conforman el grupo de trabajo... hacer una distribución equitativa de acuerdo al grado que ostenta el funcionario y las funciones legales asignadas a este, entendiendo que a mayor grado mayor carga laboral».



en los asuntos misionales o especializados, advirtiendo la necesidad de un estudio de cargas laborales.

- El talento humano de la entidad demanda capacitación en el modelo de gestión preventiva, CDU, contratación estatal, presupuesto público, ley de víctimas, archivo y gestión documental y estatuto anticorrupción.
- La gestión del talento humano de la entidad requiere incluir como parte del proceso de inducción del funcionario su orientación y ubicación para un correcto desempeño de sus funciones laborales en el cargo y puesto de trabajo asignado.
- Las dependencias acusan la necesidad de gestionar el talento humano para que sea capacitado en el uso de los programas de computador SIM, SIGDEA, *Strategos Advanced* y herramientas de ofimática como macros en Excel.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Depende de los funcionarios del nivel directivo de la entidad realizar un adecuado despliegue de las directrices de alto nivel en sus dependencias y realizar el seguimiento correspondiente frente a los riesgos identificados.

PROCESOS MISIONALES: PROCESOS DISCIPLINARIOS

- Vencimiento de términos establecidos en la Ley 734 de 2002 para procesos disciplinarios (en etapas de indagación preliminar² e investigación disciplinaria³, incluyendo sus notificaciones y la del pliego de cargos⁴).
- Las cifras correspondientes a evaluación de quejas y evacuación de expedientes disciplinarios por cada funcionario muestran disminución general.
- El número de fallos de primera instancia de las dependencias, observadas en forma individual en periodos anuales es históricamente bajo. Usualmente no excede cifras de un dígito.
- Dramática reducción de los resultados obtenidos frente a las metas del POA registradas en *Strategos Advanced*, cuando éstas han sido fijadas razonablemente. En otros casos, se identifica fijación de metas poco razonables o ausencia de registro de los datos en este programa⁵.

² Art. 150, Ley 734/2002.

³ Art. 156, Ley 734/2002.

⁴ Art 165, Ley 734 de 2002.

⁵ En este documento la expresión "programa" se refiere a programas de computador (*software*) y se entiende como uno de los componentes de un "sistema de información". Este último concepto ("sistema de información" se usa en el mismo sentido de las fuentes autorizadas como la integración de: personas, computadores, programas, recursos de información y de comunicaciones (cfr. J. O'Brein, G. Marakas, *Management Information Systems* 7th. ed., MacGraw Hill, 2006; E.Oz, *Management Information Systems* 6th ed., Thomson, 2009).



PROCESOS MISIONALES: PROCESOS PREVENTIVOS

- Es característico que no se de atención oportuna a los procesos preventivos, generando rezago en su atención y pérdida de oportunidad.
- Usualmente los funcionarios encargados de las funciones preventivas en las dependencias desconocen la normatividad relacionada y los procedimientos establecidos. Además, en ocasiones, están nombrados en cargos sin las competencias establecidas⁶.
- En general, hay una débil priorización a las directrices de la alta dirección acerca de la atención e impulso a los procesos preventivos.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

- Los riesgos de prescripción y caducidad de los procesos disciplinarios se materializa en las dependencias territoriales auditadas.
- La falta de oportunidad en la clasificación, priorización y atención de procesos preventivos, aunada a la falta de aplicación de los procedimientos de la gestión preventiva, deriva en ineficacia de dichos procesos.
- La frecuencia trimestral de las RAE dificultan el direccionamiento estratégico de las dependencias. La OCI recomienda que dicha frecuencia sea por lo menos mensual. En razón a que dicha frecuencia está determinada en el art. 7 de la Resolución No. 084 de 2012, podría requerirse una modificación de la misma.
- Los conversatorios éticos usualmente se convierten en un punto de la agenda de las RAE y en ocasiones no se realizan o no se deja acta de dicha actividad que es una oportunidad de fortalecimiento de la ética del servidor.

2. CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se evalúa la efectividad del control interno de las dependencias de la Procuraduría; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad. Se busca que las dependencias usen los mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la realización de sus actividades que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

⁶ Resolución 450 de 2000, por la cual se adopta el *Manual de Funciones y Requisitos específicos de los empleos de la Planta de Personal de la Procuraduría General de la Nación*.



2.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

- El monitoreo y control del cumplimiento de los objetivos del POA registrados en el programa *Strategos*⁷, muestra inadecuada o ausencia de fijación de metas, incumplimiento de las mismas e inoportuno registro de los resultados y sus evidencias.
- El bajo peso de la actividad preventiva en comparación con la ponderación correspondiente a las actividades misionales disciplinarias tal como están definidos en el programa *Strategos*, implícitamente direcciona las decisiones administrativas de las dependencias a priorizar los resultados que se deriven de los procesos disciplinarios por encima de los que se pueden obtener del impulso a los procesos preventivos. Por lo anterior, se podría revisar el peso que se otorgue a los procesos preventivos sin descuidar la importancia de los procesos disciplinarios, entendiendo que los dos conforman una parte importante de los procesos misionales de la entidad.

2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

Para medir el grado de efectividad del control interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad, la OCI realizó evaluaciones de auditoría de acuerdo con lo establecido en el POA aprobado por el Comité Institucional de Control Interno.

A 31 de diciembre de 2018, la OCI completó la ejecución de treinta y dos (32) auditorías de gestión: veintiséis (26) a Procuradurías Provinciales, cinco (5) a Procuraduría Regionales, tres (3) auditorías especiales, tres (3) a procesos de intervención (nivel central), cuatro (4) a procesos de gestión del proceso financiero de la entidad (nivel central), cinco (5) a sistemas de información, tres (3) auditorías de tecnologías de información, trece (13) informes de ley (algunos de ellos con varias entregas en el año).

Además, se ejecutaron quince (15) seguimientos a «planes de mejoramiento», además de participar en comités internos; como el Comité de Bajas y Comité de Teletrabajo.

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad –SGC se completó la caracterización de los procesos de la Oficina de Control Interno, se impulsó ante la Secretaría General y Oficina Jurídica la actualización de los documentos (formatos, procesos y procedimientos) de la «Gestión Contractual» para su publicación, con el fin de contribuir a agilizar los trámites de contratación y ejecución presupuestal de la entidad. También se realizó seguimiento a la gestión contractual de la entidad

⁷ En este documento la expresión "programa" se refiere a programas de computador (*software*) y se entiende como uno de los cinco componentes de un "sistema de información". Éste último concepto se usa en el sentido de la integración de: personas, computadores, programas, recursos de información y de comunicaciones (cfr. J. O'Brein, G. Marakas, "Management Information Systems" 7th. ed., MacGraw Hill, 2006; E.Oz, "Management Information Systems" 6th ed., Thomson, 2009).



buscando hacer más eficiente y eficaz la ejecución del presupuesto asignado a la entidad vía recursos propios y recursos BID.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

3.1 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La OCI evalúa los controles que garantizan el registro y/o divulgación oportuna, exacta y confiable de la información, en procura de la realización efectiva y eficiente de las operaciones, soportar la toma de decisiones y permitir a los funcionarios un conocimiento más preciso y exacto de la entidad.

En este contexto se ha encontrado moras en las notificaciones previstas en el art. 201 de la Ley 734 de 2002, especialmente los pliegos de cargos y las sentencias.

También, se ha detectado el inadecuado cumplimiento de las tablas de retención documental, excediendo la capacidad de los archivos de las dependencias, así como incumplimiento de algunos parámetros dictados por el Archivo General de la Nación.

3.2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En las auditorías realizadas se ha evidenciado debilidades en la apropiación y manejo del programa de computador⁸ *SIM* lo que deriva en dificultades para que allí se refleje la existencia física de los expedientes y el real estado de los procesos misionales adelantados por las dependencias. El resultado es la poca confiabilidad que merecen los datos relacionados con los procesos registrados en *SIM*. Esto se origina en que las dependencias no dan cumplimiento a las Circ. 048 de 2009 y Circ. 011 de 2017.

En relación con la utilidad del programa *Strategos Avanced*, algunas dependencias encuentran cuestionable la forma como se establecen valores para las metas de los indicadores e incluso los indicadores mismos, pues no es posible establecer *ex-ante*, por ejemplo, la cantidad de quejas que se van a recibir o si las decisiones de los fallos van a ser condenatorias o absolutorias. Lo anterior, motiva la reflexión sobre la formulación de los indicadores de gestión. De manera que la medición de la eficiencia y calidad del desempeño de las dependencias no pareciera conducir al fortalecimiento del buen nombre de la entidad y responder a los compromisos frente a la ciudadanía.

De otra parte, se ha identificado dificultades en el funcionamiento del programa *SIGDEA* que, como medio para el ingreso de la documentación a la entidad y su digitalización, no ha llegado a los niveles de funcionalidad y

⁸ Este documento usa la expresión "sistema de información" en el sentido de la integración entre cinco componentes: computadores, programas de computador, personas y recursos de información y comunicaciones (cfr. J. O'Brein, G. Marakas, "Management Information Systems" 7th. ed., MacGraw Hill, 2006; E. Oz, "Management Information Systems" 6th ed., Thomson, 2009. Por tanto, la referencia a "programa de computador" es específica a uno de los componentes de los sistemas de información.



operatividad técnica esperados para facilitar la trazabilidad de la documentación y a la reducción de la utilización de los espacios físicos de archivo, que siguen congestionados.

El manejo de archivo y gestión documental evidencia la falta de aplicación de las tablas de retención (TRD), la escasa transferencia al archivo central, la no eliminación de documentos, falta de rotulación de carpetas, cuadernos sin foliar y la falta de implementación del Manual de Políticas y Procedimientos para la protección de datos personales⁹.

4. CONCLUSIONES

Este informe ejecutivo ha descrito los hallazgos más relevantes presentados en los informes de las auditorías realizadas en el año 2018, orientadas por la evaluación de los componentes del sistema de control interno de la entidad.

Los riesgos presentados en este informe se han materializado en todas las dependencias auditadas de la entidad, sólo con variaciones cuantitativas. Dentro del presente informe han sido incluidos hallazgos consignados en informes preliminares de auditoría, es decir, que aún cursan los términos para presentar objeciones y que el informe quede en firme.

Los hallazgos relacionados con tecnologías de información y comunicación (TIC) han sido compartidos con la Oficina de Sistemas para lo de su competencia. En lo relacionado con la necesidad de capacitación en el uso de los programas SIGDEA, SIM, *Strategos Advanced*, si bien se han realizado algunas capacitaciones, la entidad demanda un esfuerzo para que la implementación culmine con la adecuada transferencia de conocimiento al usuario final y así los sistemas de información cumplan con su función primordial que es el apoyo a la toma de decisiones de alto nivel.


SANTIAGO MUÑOZ MEDINA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Orlando López-Cruz

⁹ Resol. No. 670 del 14 de diciembre de 2017.