



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	WILIAM FLORENTINO ROA QUIÑONES	Período evaluado: 12 de Julio 2014 a 11 de Noviembre de 2014
		Fecha de elaboración: Noviembre 11 de 2014

INTRODUCCIÓN

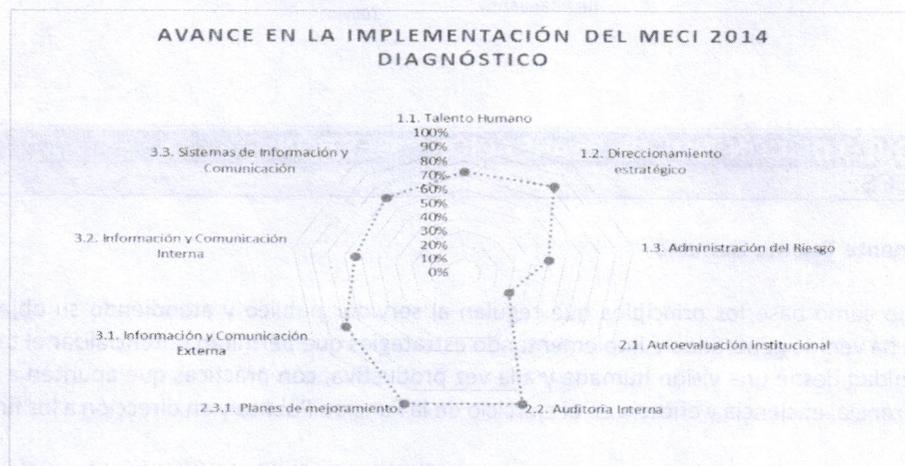
A partir de la entrada en vigencia del Decreto 943 de 2014 donde se adopta la actualización del Modelo Estándar de control interno –MECI, la Unidad ha venido adelantando las fases para la adopción de dicha actualización bajo los lineamientos del Manual Técnico del Modelo estándar de control interno para el estado colombiano, las cuales se describen a continuación:

- **Fase de Conocimiento:** Para esta fase se contó con capacitación ofrecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP acerca de los nuevos lineamientos del MECI en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el día 4 de Julio de 2014.

Así mismo a los miembros del comité Integrado de gestión y eficiencia organizacional el 28 de Julio de 2014 se realizó una presentación sobre el MECI, que incluyó entre otros temas, objetivo general del MECI, estructura MECI, fases para la actualización, avance en la actualización del MECI 2014, diagnóstico del MECI 2014.

Adicionalmente, en el curso de auditores en el Módulo I Fundamentos se realizó la presentación de la actualización del nuevo MECI.

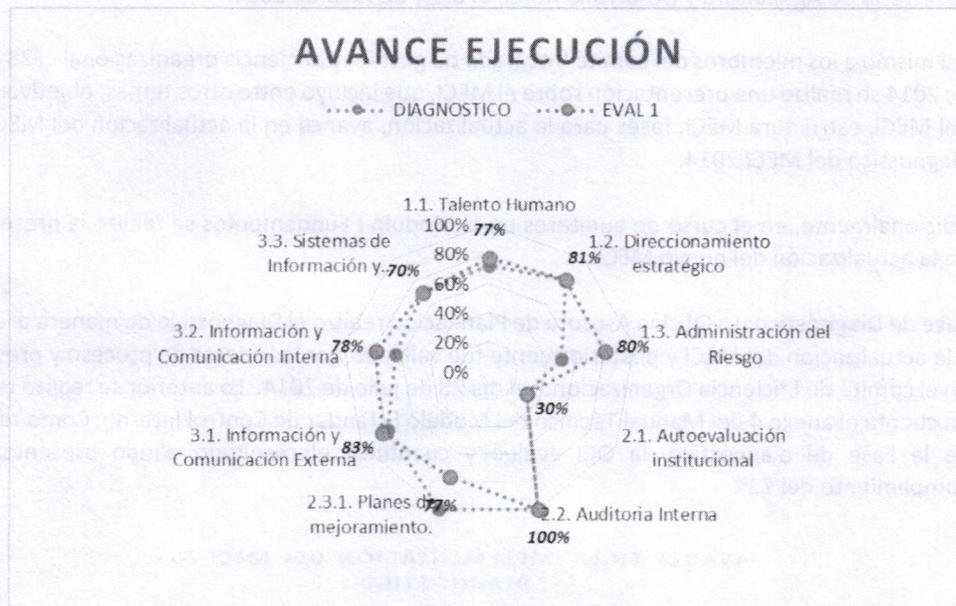
- **Fase de Diagnóstico:** La Oficina Asesora de Planeación realizó el Diagnóstico de manera preliminar a la actualización del MECI y posteriormente fue validado por los líderes de proceso y presentado en el comité de Eficiencia Organizacional el día 28 de julio de 2014. Lo anterior se realizó teniendo en cuenta el anexo 4 del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno. Como resultado de la Fase de diagnóstico, la OCI evaluó y cuantificó el resultado dando presentando un cumplimiento del 72%.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

- **Fase de Planeación de la Actualización:** En esta Etapa los líderes de procesos, bajo los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación definieron la planeación de las actividades que permitieran cerrar las brechas para la implementación del MECI 2014. En este sentido se estableció el Plan de trabajo el cual contempla los responsables y las fechas previstas para su finalización. Como resultado de esta planeación se pudo establecer que de los 71 productos mínimos establecidos por el MECI 2014, la unidad cuenta con el 70,42% implementado y el 29,57% pendiente por implementar, de acuerdo a lo presentado por la Oficina de Planeación en el Comité de eficiencia organizacional.
- **Fase de Ejecución y Seguimiento:** De acuerdo con el Plan de Trabajo establecido para la implementación del MECI 2014, la Oficina de Control Interno realizó la evaluación al seguimiento de las actividades con corte al 30 de septiembre de 2014, en la cual se obtuvo un avance que de las 13 actividades, 4 están en el estado denominado “Se encuentra en proceso”, lo que representaría un avance del 30% para este periodo. En conclusión se tiene un avance a la fecha del 75% del cumplimiento.



1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

AVANCES

Componente Talento Humano

Teniendo como base los principios que regulan al servidor público y atendiendo su objeto misional la entidad ha venido generando e implementando estrategias que permitan potencializar el talento humano de la Unidad desde una visión humana y a la vez productiva, con prácticas que apunten a la efectividad, transparencia, eficiencia y eficacia en el ejercicio de la Función Pública y en dirección a los fines del Estado.

Para el elemento acuerdos, compromisos y protocolo ético, la Unidad ha construido participativamente a través de la consultoría en cultura organizacional y está pendiente la entrega del documento validado por los colaboradores de la entidad.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Adicionalmente, para el elemento de desarrollo del talento humano, que permite a la Unidad controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, se ha evidenciado importantes avances, como el manual de funciones, plan institucional de formación y capacitación, programa de inducción y reinducción, programa de bienestar y un sistema de evaluación del desempeño. Así mismo para los días 20 y 21 de noviembre de 2014 se tiene previsto desarrollar las inducciones y re inducciones del segundo semestre.

Con el fin de validar las principales necesidades en materia de capacitación, unificación de criterios, mesas de trabajo, entrenamientos y entrega de herramientas; el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano y la Dirección Social realizaron una encuesta virtual en el mes de octubre de 2014 en la cual remitieron las necesidades consolidadas de la información suministrada por los colaboradores con el fin de priorizar las de mayor relevancia en el desarrollo de sus actividades para elaborar el cronograma de actividades del año 2015 y buscar las estrategias que mejor se adapten a las necesidades. Adicionalmente, a través de una alianza con el instituto English For Life y la Unipanamericana se adelantó el 17 de octubre de 2014 en las instalaciones de la Entidad una jornada para practicar un test de conocimiento en inglés para determinar el nivel de conocimiento en esta lengua extranjera.

En cumplimiento de la circular SG-020 de octubre 2 de 2014 se avanzó en la elección de los integrantes del comité de convivencia laboral, así como del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo COPASST de acuerdo a la Circular SG-021 de octubre 14 de 2014, mediante la cual se aprobó la conformación del mismo para el período 2014-2016 así como la elección de los integrantes.

En el mes de octubre de 2014 la Unidad tiene prevista la realización del examen periódico ocupacional para los funcionarios vinculados en calidad de provisionalidad y nombramiento ordinario.

Conforme a lo establecido en las disposiciones normativas vigentes relacionadas con los contenidos de los actos de creación de las entidades y organismos administrativos del orden nacional, se establecieron para la UAEGRTD, sus objetivos y estructura orgánica conforme a su razón de ser institucional y cumpliendo los parámetros de la Ley 489 de 1998 en sus artículos 49 y 50, la estructura organizacional de la UAEGRTD fue establecida a través del Decreto 4801 de 2011, y la planta de personal fue determinada a través del Decreto 4939 de 2011. De otra parte la Resolución 02 de 2012, distribuye la planta de personal, define la jurisdicción de las Direcciones Territoriales y crea los Grupos de Trabajo, buscando el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo en la medida que la Unidad ha venido creciendo y con fundamento en los estudios realizados se pudo establecer que la estructura actual no se compadece con las actuales exigencias de la política de restitución y para cumplir esta misión se requiere el diseño de un nuevo modelo de entidad que responda a las actuales necesidades y complejidad de la política de restitución de tierras en el orden Nacional y Territorial con una estructura más dinámica y con una planta de personal que permita remunerar los empleados, de acuerdo con sus pares en el mercado e inclusive implementado un sistema especial de salarios, y consideramos que con estas modificaciones se podría generar la capacidad instalada y el conocimiento requerido para atender este reto como política de Gobierno de una manera más eficiente y sostenible.

La nueva estructura de la Unidad Administrativa deberá responder a criterios relacionados con la cadena de valor y la gestión por procesos de la Entidad que busca materializar el enfoque sistémico de la organización para generar mayor operatividad y flexibilidad. Por lo anterior dentro del plan de acción 2014 se estableció como actividad táctica gestionar la reestructuración de la planta de personal de la URT, la cual se espera sea aprobada por las instancias correspondientes para su puesta en operación.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Componente Direccionamiento Estratégico

La Dirección de la Unidad mantiene un estilo de dirección fundamentado en la cultura de la autoevaluación y ha propiciado la participación y proactividad de los líderes de los procesos, en este sentido su compromiso y respaldo se ve reflejado, en la participación del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno adoptado mediante la Resolución 880 de 2013, el cual se realizaron dos sesiones del comité el primero 11 de septiembre y el segundo el 20 de Octubre.

Adicionalmente, la unidad ha venido desarrollando una identificación y aplicación de estrategias de crecimiento institucional, a través del aprendizaje organizacional que permita incrementar la capacidad de los funcionarios para tomar decisiones efectivas y solucionar problemas en equipo destacando la importancia del sistema integrado de gestión como actos facilitador del cambio. Lo anterior se realizó mediante dos diagnósticos el primero enfocado a la cultura organizacional y el segundo a los estilos de dirección. Dentro de los resultados de la Cultura organizacional encontramos como variables más altas la satisfacción con un 84%, valores con 83.2%, metas con 78.4% y por mejorar dos aspectos como son Planeación con 72% y comunicaciones con 71.2%, variables que fueron trabajados mediante talleres que permitiera a los funcionarios fortalecer dichos aspectos.



En cuanto a la evaluación de los estilos de la dirección se evaluaron a los líderes de la Unidad en cuatro ejes temáticos:



Así mismo estos temas fueron abordados mediante talleres los cuales se trabajó hacia la flexibilidad, orientación a la gente y aprendizaje.

En cuanto al Plan Estratégico, se ha venido adelantando el diseño de manera participativa, que permita proyectar el curso de la entidad para el periodo 2015 al 2018, tomando como iniciativas: aprendizaje y desarrollo organizacional, procesos y recursos; lo que ha permitido desarrollar una propuesta de mapa estratégico que se encuentra en proceso de validación y aprobación por parte del Comité Directivo. Dentro



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

de la formulación del Plan Estratégico Institucional se revisó la misión, visión y objetivos estratégicos los cuales deben ser adoptados a través de acto administrativo y realizar la respectiva divulgación.

Como retroalimentación a la planeación de la entidad, la Unidad se encuentra fortaleciendo la aplicación y sistematización de las encuestas de satisfacción del ciudadano, de tal forma que sirvan como insumo para la formulación de los planes de la Unidad.

En cuanto al Modelo de Operación de la Unidad, a la fecha se han aprobado el 100% de la totalidad de la documentación del SIG. Así mismo, se ha fortalecido las actividades de divulgación y socialización a la documentación de los procesos ya aprobados, con una cobertura del 79% de los funcionarios y colaboradores que a la fecha ya cuentan con un conocimiento inicial de procesos.

Adicionalmente la Oficina de Planeación, desarrollo actividades encaminadas para fortalecer las capacidades de planeación y gestión en las direcciones territoriales, el cual tuvo como eje transversal las políticas de desarrollo administrativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, previsto en el Decreto 2482 de 2012, reglamentario de la Ley 489 de 1998. En este sentido se identificaron, mediante ejercicios prácticos, aciertos y desafíos del ejercicio de planeación y gestión; unificación de terminología y metodologías de trabajo. Entre estos, se hizo énfasis en los relacionados con la aplicación de las políticas de desarrollo administrativo, mapa de riesgos, plan de acción y gestión del conocimiento.

La Unidad ha venido trabajando en la integración en una iniciativa de unificación de comités, la cual se ha presentado en las sesiones del 28 de julio y 15 de septiembre del presente, se han recibido observaciones haciendo propuestas distintas, razón por la cual se presentara este punto en el comité directivo con el fin de llegar a un consenso en este aspecto. Una vez se apruebe el acto administrativo de unificación de comités se publicara el cronograma.

Políticas de Operación

La Unidad ha elaborado las políticas de operación de los procesos, las cuales se evidencian documentadas dentro de los mapas de riesgos.

Componente Administración del Riesgo

La Unidad revisó los mapas de riesgos por proceso teniendo en cuenta el contexto interno y externo, los riesgos los controles generando la versión dos del documento, así mismo se realizó la convalidación con las Direcciones Territoriales. Adicionalmente se avanza en la aprobación en Comité de Eficiencia Organizacional de la Política de Riesgos en sesión del 28 de julio y del Mapa de Riesgos institucional del 5 de septiembre.

El 22 de septiembre en Comité de eficiencia organizacional aprobó el Mapa de Riesgos Institucional Política de Administración del Riesgo a través de acta del Comité Integrado de Gestión y Eficiencia Organizacional (Sesión del 28-07-2014).

Posterior a la publicación de la versión 2 de los mapas de riesgos, la Oficina de Control Interno se encuentra en proceso de verificar la efectividad de los controles establecidos a la versión dos de la actualización de los mapas de riesgos

DIFICULTADES

En cuanto al componente de Talento Humano se presenta como dificultad la insuficiente planta de personal para el cumplimiento de las funciones asignadas a la Unidad en el marco de la política de restitución de tierras, la cual se hace cada vez más limitada para cumplir con efectividad la



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

implementación de los procesos de restitución, aún más, por ser la Unidad pionera en la implementación de la política de restitución de tierras bajo diferentes escenarios que afectan la ejecución de actividades como la violencia y articulación interinstitucional, es así como se ha venido construyendo sus bases y la gestión del conocimiento sobre la marcha, convirtiéndose así, en un importante recurso para la Entidad. Las anteriores necesidades se han debido suplir con contratos de prestación de servicios, que al cierre del año 2013 se adelantaron 1330 contratos, según datos presentados en el Informe Anual de Gestión 2013. En este sentido, la Unidad ha adelantado los trámites correspondientes para a aprobación de la reestructuración organizacional.

Se mantiene la dificultad para el Código de Ética en cuanto a que se debe socializar de una manera participativa con representación de las diferentes dependencias, pasando por etapas como: sensibilización y apropiación conceptual sobre ética de la administración pública hasta la ejecución de acciones para la adopción y divulgación, de acuerdo a los establecido en el Modelo de Gestión ética para entidades del Estado –USAID Pág. 183 (2006), lo cual hace más difícil desarrollar un sentido de pertenencia, compromiso y ética el cual fortalece el direccionar de las conducta de autocontrol hacia un enfoque de mejora continua y las buenas prácticas de los servidores públicos y contratistas.

La Unidad cuenta con perfiles de los cargos definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, aprobado mediante Resolución 001 de 2012. Sin embargo, dada la complejidad del desarrollo de las diferentes actividades que se generan para asegurar el logro de los objetivos institucionales los perfiles de empleo, para algunos casos se han ido distanciando de la realidad lo que hace imperativo la reestructuración de la entidad y así mismo su manual de funciones. Para el cierre de la vigencia se pudo establecer que las restricciones establecidas para la ejecución de programas de capacitación dada la vinculación de los colaboradores de la entidad (Libre nombramiento y remoción: Capacitación - Provisionales: Entrenamiento en el puesto de trabajo e Inducción- Contratistas: Inducciones y herramientas que permitan sintonizarse con las políticas y metodologías de la entidad) limitó el objeto principal del desarrollo de los diferentes programas de bienestar social e incentivos tendientes a fortalecer el talento humano de la Unidad a partir de un diagnóstico de necesidades.

Se reitera que es importante que se priorice la definición de los indicadores de procesos que midan la eficiencia y efectividad y en este sentido, que aporten a la medición de la gestión de la Unidad. Por lo cual se hace importante que estos indicadores cuenten con hojas de vida o fichas técnicas los cuales permitan identificar claramente las variables, formulas y propósito de los mismos.

La Unidad aunque ha elaborado las políticas de operación de los procesos asociados a los riesgos de los procesos, queda pendiente el componente de Direccionamiento Estratégico y lo relacionado con comunicación e información, con el que se permita a la entidad fijar guías de acción orientadas a la ejecución eficaz y eficiente de las operaciones, así mismo facilitar el control administrativo y de manejo de los tiempo que dan seguridad y confianza a quien debe responder por la ejecución de procedimientos y actividades específicas, “Manual de Implementación del MECI. Pág. 69. Diciembre de 2008. Adicionalmente se hace necesario fortalecer el proceso de divulgación de las políticas de operación de los procesos.

Es importante que el plan de manejo de los riesgos se incluya o especifique claramente, los controles “adecuadas” que define el MECI 2014, el cual establece como “es el que está presente si la dirección ha planificado y organizado las operaciones de tal manera que proporcionen un aseguramiento razonable de que los objetivos y metas de la organización serán alcanzados de forma eficiente y económica”.

El monitoreo y revisión de los planes de manejo y controles de los riesgos son actividades de suma importancia en la generación de acciones de mejoramiento. Adicionalmente, es preciso dejar el monitoreo y la evaluación a la efectividad de los controles con una frecuencia definida.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Fortalecer las actividades de divulgación y apropiación del sistema de control de interno, desde la misma concepción de los principios y su aplicación en cada uno de los procesos de la URT, para asegurar su implementación eficaz tanto de las políticas de administración de los riesgos, herramientas de autoevaluación y gestión, aplicación de políticas de operación, entre otros.

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AVANCES

Componente Autoevaluación Institucional

La Unidad en beneficio de fortalecer y valorar en forma permanente la efectividad de su Control Interno ha ido desarrollando herramientas y mecanismos de evaluación que han contribuido al establecimiento de la mejora en el grado de calidad de la información para la toma de decisiones, y en general la identificación y establecimiento de acciones que en la medida en que sean atendidas sus resultados irán elevando los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Dentro de las actividades de autoevaluación y gestión se diseñó una encuesta de implementación y/o beneficios que permitan establecer el conocimiento y nivel de implementación del SIG, con el cual se establecerán los correspondientes planes de mejoramiento a los factores que se evalúen con oportunidad de mejora. Así mismo, se tiene contemplado diseñar herramientas y talleres que permitan aplicar el principio de autoevaluación, el cual se tiene previsto finalizar en el mes de noviembre.

De otro lado es importante hacer énfasis en que la Unidad viene trabajando en estrategias que hacen parte del mejoramiento de la autoevaluación institucional como es la evaluación de los riesgos con una revisión a los mismos y el plan de mejoramiento de auditorías.

En cuanto al seguimiento y control de las políticas adoptadas en el Sistema Integrado de Gestión se continúa con la realización del Comité Integrado de Gestión Eficiencia Organizacional (Resolución 947 de 2012) y Comités Directivos en los cuales se presentan la gestión de los procesos para la toma de decisiones.

Componente Auditoría Interna.

La Oficina de control Interno en este cuatrimestre ha dado cumplimiento a las actividades establecidas en el Programa Anual de auditorías, que incluyen las evaluaciones a la gestión y los informes de ley. Dentro de las auditorías y evaluaciones se han desarrollados a los procesos de mejoramiento continuo, financiera, gestión del conocimiento, administrativa, entre otros.

En cumplimiento de su rol Asesor y a través de los informes de seguimiento y de auditoría se formularon los respectivos hallazgos y recomendaciones a seguir por parte de los líderes de procesos destacando adicionalmente las fortalezas y observaciones de aquellos aspectos que deben ser mejorados. Como es el caso de las asesorías a las territoriales: Antioquia.

En la Dirección Territorial Antioquia oficinas de Apartadó y Medellín, así como en la Territorial Choco se realizaron sensibilizaciones en temas de autocontrol y autoevaluación como herramientas para el mejoramiento de los procesos de la Unidad, por parte de la Oficina de control Interno.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Así mismo, se está llevando a cabo las auditorías internas de calidad las cuales se están realizando a nivel nacional en las direcciones territoriales: Bogotá, Meta, Bolívar, Cesar, Córdoba, Sucre, Magdalena, Antioquia (Medellín), Valle del Cauca, Norte de Santander (Cúcuta), Magdalena Medio -Barrancabermeja Nariño, Tolima y en la sede nacional la Subdirección y Secretaría General, teniendo prevista su finalización para el 14 de Noviembre.

Componentes Planes de Mejoramiento

La Unidad, liderada por el Director General, Subdirector, Direcciones Técnicas, las Oficinas de Control Interno y Planeación, han realizado un importante trabajo a partir de la definición del plan de mejoramiento en atención a entes de control, dando un importante avance en la mejora de los procesos y procedimientos generando una conciencia frente al reconocimiento y alcance de esta herramienta.

Así mismo desde el mes de agosto se cuenta con la actualización del procedimiento de planes de mejoramiento aprobado el 26 de agosto de 2014, así como el formato plan de mejoramiento, el cual contempla las acciones correctivas y preventivas.

DIFICULTADES

Fortalecer la relación que tienen los resultado de la autoevaluación que realiza la Unidad por medio del resultado de los indicadores, mapas de riesgos y demás mediciones de resultados generados en cada uno de los procesos con la toma de acciones correctivas y preventivas.

Fortalecer la implementación de los procesos, procedimientos y demás documentos que hacen parte del SIG ya que es importante concientizar a los funcionarios de la importancia de trabajar con enfoque en procesos y procedimiento, tanto en el nivel central como en el territorial.

Fortalecer los mecanismos que permitan evaluar la satisfacción del cliente y las partes interesadas de la unidad, así como la caracterización de los mismos.

Como resultado de las auditorias adelantadas se debe fortalecer la articulación en la elaboración de los planes de mejoramiento de manera conjunta líderes de procesos y los Directores Territoriales.

Si bien la Unidad ha definido la herramienta "MC-FO-09 Identificar acciones correctivas, preventivas y de mejora", la cual se encuentra disponible en EL SITIO, no se evidencia la implementación de los planes de mejoramiento de la Unidad por otras fuentes diferentes a las Auditorias, es decir que es importante hacer énfasis en el fortalecimiento de la implementación de planes de mejoramiento a partir del desarrollo individual, procesos e institucional en los cuales se puedan identificar oportunidades de mejora como resultado de las actividades de autoevaluación, gestión de riesgos, evaluaciones de desempeño laboral, identificación de no conformidades en los servicios, entre otros.

3. EJE TRASVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AVANCES

Información y comunicación externa

A través de las audiencias públicas de rendición de cuentas, la Unidad ha abierto espacios para conocer de sus diferentes grupos de interés, información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio. A la fecha se han realizado 15 audiencias públicas de rendición de cuentas, de las 18 que se tienen programadas para el 2014. Producto de la realización de dichas actividades, se cuenta con los respectivos



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

informes de rendición de cuentas de las Direcciones Territoriales, los cuales están publicados en la página web de la Unidad, listados de asistencia correspondiente y compromisos generados. Las tres audiencias públicas pendientes por ejecutar son las de las direcciones territoriales Cesar, Norte de Santander y la Nacional.

Otro mecanismo, ha sido la aplicación de la encuesta de satisfacción, labor adelantada por el proceso de atención a la ciudadanía a través de la firma consultores e información infométrika SAS.

En lo referente al trámite de las PQRS, la Unidad cuenta con el nuevo Contac Center, Millenium, el cual entró oficialmente en operación el día 30 de octubre de 2014; a través del cual se hace la recepción, distribución de los requerimientos que llegan a la Unidad y se da respuesta de acuerdo con los niveles de clasificación establecidos. Como parte de la operación con el nuevo contac center, la Unidad ha dispuesto a través de su página web la opción para que la ciudadanía presente igualmente sus requerimientos y pueda consultar las respuestas a sus peticiones.

Información y comunicación interna

La Unidad cuenta con las Tablas de Retención Documental aprobadas en Comité de Eficiencia Organizacional y adoptadas mediante Resolución No 681 de 2011. Las Tablas de Retención Documental se presentarán al Archivo General de la Nación a más tardar el 12 de noviembre de 2014 para su revisión y validación correspondiente.

Dentro de los avances en materia de gestión documental, cabe mencionar la aprobación del Programa de Gestión Documental, el 15 de septiembre de 2014 y publicado en la página web de la Unidad, dando adicionalmente cumplimiento al Art. 15 de la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho a la Información Pública Nacional. El documento contempla los lineamientos para la producción, distribución, organización, consulta y conservación de los documentos públicos.

Se continúa con el desarrollo de la estrategia para la comunicación interna identificada el Boletín denominado "ComUnidad", en el cual busca integrar los aspectos más relevantes y comunicarlos a nivel nacional.

Actualmente, se encuentra en proceso la construcción de la Intranet de la Unidad, actividad liderada por la Oficina de Tecnologías de Información y con la participación conjunta de las diferentes áreas, las cuales a través de mesas de trabajo han identificado los requerimientos técnicos para fortalecer los flujos de comunicación interna, así como para crear espacios de interacción entre las diferentes dependencias.

Sistemas de Información.

Para las actividades de correspondencia, la Unidad cuenta con los procedimientos, manuales, guías y formatos debidamente documentados y aprobados dentro del Sistema Integrado de Gestión y disponibles a través del SITIO.

Igualmente cuenta con el aplicativo DOCMA, el cual contiene el módulo para la administración de correspondencia; la operación del sistema de información inició en la sede de la Dirección Nacional y se irá implementando a nivel de las Direcciones Territoriales, una vez se hagan los ajustes correspondientes, que garanticen la operación a nivel nacional en la administración de la correspondencia, sin novedades.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

La unidad cuenta con un ERP (sistema de planificación de recursos empresariales), con el cual se sistematizaron los procedimientos de Nomina, almacén e Inventarios, los cuales a la fecha se encuentran en producción.

A través del proyecto de Fábrica de Software, la Unidad adelanta la optimización y desarrollo de los Sistemas de Información de los procesos misionales.

El proyecto se encuentra en fase de validación de información y casos de usos para entrar a desarrollo.

DIFICULTADES

Fortalecer el sistema de información de PQRS en cuanto a su seguimiento y control de la correspondencia relacionada con dichas PQRS.

Se presentan novedades relacionadas con el aplicativo DOCMA, que hasta que no se solucionen en la Sede Central, no entrara en producción en las diferentes sedes de las Direcciones Territoriales.

Se presentan en las direcciones territoriales diferencias en la definición e implementación de los lineamientos dados a nivel nacional, lo que ha generado que las actividades se realicen de manera no estandarizada y acorde con el aplicativo DOCMA.

Debido a las particularidades de los reportes que debe generar el procedimiento de Nomina, se han tenido que realizar ajustes periódicos en el aplicativo, los cuales aún se están perfeccionando.

Retrasos en la fase precontractual del proyecto de Fabrica de Software, generaron que a partir de la fecha de adjudicación del proyecto, el tiempo previsto para la ejecución fuera más corto de lo planeado; situación que implicó reajustes a los cronogramas de trabajo e identificación de medidas administrativas que permitan la continuidad del proyecto en el 2015, todo ello, considerando las etapas y entendimiento que implica el desarrollo de aplicativos Misionales.

Estado general del Sistema de Control Interno

La UAEGRTD se encuentra en una etapa de implementación del Sistema Integrado de gestión, así mismo se ha evidenciado un avance en la implementación de la actualización del MECI del año 2014, que de acuerdo a la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno a corte de septiembre de 2014 obtuvo un avance del 75%.

De esta manera se resalta el avance en el módulo de Planeación y Gestión en cuanto a la actualización de los mapas de riesgos en una versión 2, la aprobación de la política de administración así como la del mapa de riesgos institucional; la actualización de la planeación estratégica 2015-2018 y seguimiento a los planes de acción

En términos generales, desde la evaluación independiente que ha realizado la Oficina de Control Interno se puede determinar que el Sistema de Control Interno lleva un importante avance en la implementación y que adicionalmente se cuenta con un plan de trabajo para su implementación el cual tiene una fecha de finalización prevista para diciembre del presente año.

Recomendaciones

- Fortalecer las estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

- Se recomienda programar antes del 31 de Diciembre de 2014, para dar cumplimiento a la Fase I. conocimiento, las “sensibilizaciones necesarias al interior de las entidades, para que los servidores públicos conozcan de manera general la actualización del Modelo.” Así como la Fase de Cierre donde se establece que “se deben dar a conocer los resultado finales de la actualización de los productos realizadas y realizar un nuevo balance con el fin de efectuar una comparación con el diagnóstico inicial”.
- Se recomienda que para la Fase de Cierre de la implantación del MECI, se diseñe y aplique una herramienta de autoevaluación que permita identificar los aspectos por fortalecer en la próxima vigencia, como mecanismo de autoevaluación.
- Dentro del Plan de Actualización del MECI es importante adelantar la actualización de la documentación correspondiente dentro del SIG, la cual no se encuentra contemplada dentro de las actividades planificadas, como por ejemplo, las caracterizaciones de procesos.
- Para la actividad divulgar a través de EL SITIO el acta de compromiso ético, es importante considerar adicionalmente la definición de estrategias para la socialización y su correspondiente socialización a nivel territorial, puesto que su publicación no implica su interiorización y conocimiento por parte de los funcionarios de la UAEGRTD.
- En cuanto a la actividad “Herramienta definida para la construcción del plan de mejoramiento”, es importante incluir dentro de las actividades la divulgación y capacitación de esta herramienta para que inicie su operación de acuerdo a los términos definidos por la OAP. Adicionalmente, es importante aclarar que de acuerdo al MECI 2014, “se deben integrar las acciones de mejoramiento que tienden a fortalecer tanto a los procesos como a los servidores públicos y a la institución misma, abordando de esta manera planes de mejoramiento según sea el resultado de las evaluaciones o auditorías”. es decir que los planes de mejoramiento no obedecen solamente a los establecidos por la auditoria de la CGR, sino a los procesos mismos de evaluación los cuales no se han implementado. En este sentido se solicita modificar la calificación y actualizar las actividades pendientes para que se pueda cumplir con este producto al 100%.
- Continuar con la implementación de los procesos, procedimientos y demás documentos en la totalidad de los procesos y a nivel territorial.
- Determinar e implementar para cada uno de los procesos los indicadores que miden la eficacia, eficiencia y efectividad.
- Continuar con la estrategia de divulgación y acompañamiento para la por parte de los líderes de proceso en nivel central como en las territoriales sobre el sistema integrado de gestión.

William Florentino Roa Quiñones
Jefe Oficina Control Interno

Elaboró: Paola Guevara – Equipo OCI
Revisó: William Florentino Roa Quiñones