

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP

Informe pormenorizado del estado del control interno

Ley 1474 de 2011 artículo 9° "...Reportes del responsable de control interno..."

Período evaluado	12 de marzo de 2015 – 11 de julio de 2015
Fecha de elaboración	10 de julio de 2015
Asesor de Control Interno	Luis Fernando Granados Rincón

Módulo de Control, Planeación y Gestión.

Avances

Componente Talento Humano

La UGPP en cumplimiento de su misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo, tiene adoptado un Código de Ética fundamentado en los principios constitucionales de la función administrativa, entre los cuales se destacan, transparencia, honestidad, respeto y lealtad.

El Código de Ética ha sido difundido en la Unidad por el proceso de Control Disciplinario a través de nueve (9) capacitaciones teniendo en cuenta el período de éste informe (12 de marzo de 2015 al 11 de julio de 2015) para la cual participaron 101 funcionarios de la UGPP.

De otra parte, la Entidad cuenta con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) adoptado bajo la Resolución 00198 del 4 de marzo de 2015 aprobada por la Dirección General de la Entidad, el cual está compuesto por capacitaciones presenciales, semiescolarizadas y virtuales y el estado de cada una se muestra a continuación:

Tabla No. 2: Capacitaciones programadas

Modalidad	Número de capacitaciones	Ejecución	%	Población objetivo	Participantes
Presencial	8	7	88	467	407
(*) Semiescolarizada	4	0	0	0	0
Virtual	14	0	0	0	0

(*) Componente virtual y personal

Fuente: *Elaboración propia de KPMG basado en información suministrada por Gestión Humana UGPP*

Para las capacitaciones de modalidad virtual de acuerdo al cronograma se empezarán a ejecutar paulatinamente a partir del mes de agosto de 2015, toda vez que las mismas se encuentran en diseño. De otra parte para las capacitaciones semiescolarizadas se tiene contemplado iniciar con el componente presencial en la vigencia 2015 y para el 2016 se ejecutará el componente virtual.

Componente Direccionamiento Estratégico

Los planes, programas y proyectos de la UGPP se encuentran alineados con las Políticas de Desarrollo Administrativo y el direccionamiento estratégico de la Entidad, acorde con la razón de ser de la misma y la normatividad aplicable.

De igual manera la Unidad cuenta con una Estructura Organizacional definida contando en primera línea con la Dirección General, Asesores, Direcciones, Subdirecciones, Coordinaciones y equipo de trabajo que tienen un nivel de autoridad y responsabilidad formalizado en cada una de las caracterizaciones de los procesos y subprocesos contribuyendo a la comunicación en doble vía (arriba hacia abajo y abajo hacia arriba) de la Entidad, y se encuentra publicada en la página WEB de la Entidad actualizada al 7 de julio de 2015.

La UGPP tiene un Sistema Integrado de Gestión – SIG implementado compuesto por 15 macroprocesos, 37 procesos y 137 subprocesos de los cuales se han actualizado 44 caracterizaciones entre proceso y subprocesos durante el período de éste informe, siendo ésta responsabilidad de los líderes de los macros apoyados por la Dirección de Aseguramiento de Procesos. Así mismo las tablas de retención documental se encuentran publicadas tanto en el SIG como en la página WEB.

Al 7 de julio de 2015 la Entidad cuenta con el siguiente planta de personal: ochocientos treinta y siete (837) cargos aprobados mediante Decreto 576 de 2013 “*Por el cual se modifica la planta de personal de la UGPP*”; sin embargo el 13,74% de personal, es decir ciento quince (115) cargos están vacantes, distribuidas de las siguiente manera:

1. En proceso de convocatoria y selección sesenta y tres (63) los cuales se están provisionando en éste momento en la Entidad.
2. Cargos desiertos diez y ocho (18) producto del concurso de méritos; se empezarán a provisionar una vez se cubran los (63) cargos del punto 1°.
3. En proceso de provisión por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil doce (12) cargos los cuales han desistido del cargo o han renunciado a sus derechos.
4. Planta temporal veinte y dos (22) cargos en espera de que la Comisión Nacional del Servicio Civil de respuesta si éstos cargos se cubren con la lista de elegibles o la

Entidad hace la provisión de los mismos.

Para verificar el cumplimiento de las metas y objetivos de la Entidad, se cuenta con indicadores a nivel estratégico y táctico que se gestionan utilizando la metodología de Balance Score Card, y son administrados por los líderes de los procesos a través de la herramienta Suite Visión Empresarial, <http://172.20.4.54:9090/suiteve/>.

Respecto a los inventarios, se identificó que la Entidad lleva el control de los mismos, mediante un archivo en Excel, el cual con corte a mayo de 2015, registra un valor de \$ 32.739.773.098,84.

Componente Administración del Riesgo

La administración de los riesgos en la UGPP, considera los riesgos estratégicos y de procesos, para los cuales a través de las diferentes fases de gestión, deben primar la orientación a garantizar procesos eficientes, efectivos, eficaces y blindados contra la corrupción y con el objetivo de disminuir la severidad de los riesgos significativos, de manera que en todos los casos mediante la implementación de controles y acciones preventivas se fortalezca la gestión y logro de resultados institucionales.

En la administración de los riesgos, se incluyen las fases de identificación, evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión de los mismos. La definición y aprobación de las políticas y criterios específicos relacionados con cada fase de administración en función de la evolución de los riesgos es aprobada por el Comité SIG.

Periódicamente la Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos, prepara y presenta al Comité SIG, el estado de gestión de los riesgos, incluyendo la información relacionada con: mapa de riesgos, controles, opciones de tratamiento, logros y evolución en la gestión de riesgos.

En el último informe, con corte a mayo de 2015 se incluye la materialización 11 riesgos reportados por los líderes de los procesos producto del ejercicio de autocontrol, los cuales se encuentran clasificados de la siguiente manera:

1. Severidad extrema (4)
2. Severidad alta (4)
3. Severidad moderada (3)

Debilidades

Componente Talento Humano

- Cubrimiento de 115 vacantes pendientes.

Componente Direccionamiento Estratégico

1. Avance a la fecha de corte de iniciativas Estratégicas para el 2015 como son:

1. Proyecto de automatización del Sistema Jurídico
2. Proyecto de automatización Bussines Inteligent
3. Sistema de Nómina pensional
4. Core de Parafiscales
5. Optimización del RUA
6. ECM – Documentic
7. Sede Electrónica fase II
8. BPM Pensiones (cumplen con la fase se formulación)
9. BPM Parafiscales (cumplen con la fase se formulación)

2. Y la culminación de las iniciativas propuestas para el 2014 como son:

1. Implementación de la sede electrónica fase I
2. Posicionamiento de la Entidad
3. Implementación de la fase II del proceso IAM ((Identity and Access Management)
4. Elaboración del documento de requisitos técnicos (software de nómina) –
Suspendido en el 2014

Componente Administración de Riesgos

En el reporte no se identifican todos los riesgos materializados, ni se incluyen otros que se han materializado y no están contemplados en las matrices de riesgos.

De otra parte frente a la gestión realizada para los mismos se está construyendo una matriz de acciones por riesgo identificado la cual se encuentra en proceso.

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances

Componente Autoevaluación Institucional

En cuanto a la participación y responsabilidad frente a la autoevaluación, mensualmente se realizan RAE - Reuniones de Alineación Estratégica, en las cuales se evalúa el avance en la Gestión, a través del comportamiento de los indicadores según los registros que realizan los líderes de los procesos en el aplicativo Suite Visión Empresarial; de igual manera mediante ésta herramienta se administra el resultado del Tablero Balanceado de Gestión (TBG) Corporativo, y se cuenta con un metodología definida para el manejo de los indicadores corporativos el cual contiene campos para establecer medidas relacionadas con el análisis de hecho, causa, acción para los indicadores en estado rojo o amarillo con tendencia a descender.

Para los indicadores por procesos y acuerdos de niveles de servicio se registran a través del SITE en el siguiente link (<https://sites.google.com/a/ugpp.gov.co/sistema-integrado-de-gestion/indicadores-procesos>); y para su seguimiento se cuenta con campos para identificar fortalezas existentes así como las desviaciones frente a las metas y en consecuencia aplicar los correctivos necesarios. Es de anotar que no se encuentran actualizados a mayo de 2015.

De igual manera, se realizan reuniones del Comité SIG donde se revisa el avance respecto al Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y de las mejoras en los macro procesos, procesos.

Componente Auditoría Interna

Se evidencia la participación y responsabilidad de la Alta Dirección a partir de su asistencia y responsabilidad en los procesos de Autoevaluación y Auditoría Interna con el seguimiento a la implementación de acciones de mejora.

En cuanto al ejercicio de la auditoría interna en la Unidad, es pertinente señalar que después de validar los informes con los líderes de los procesos, los resultados son presentados al Comité SIG donde participa la Alta Dirección. Así mismo, si se detectan situaciones que deban ser atendidas prioritariamente y por ende puestas en conocimiento del responsable antes de finalizar la auditoría, éstas son informadas de manera oportuna por Control Interno, tanto al Líder del Proceso como a la Dirección General, a través de aletas tempranas.

El avance del Programa de Auditoría de enero a mayo de 2015 es 32%.

Componente Planes de Mejoramiento

Control Interno realiza seguimientos trimestrales a las acciones correctivas y preventivas formuladas por los líderes de los procesos, para tratar las oportunidades de mejora de las auditorías internas de gestión, no conformidades detectadas en las auditorías internas de calidad, riesgos operativos y/o de corrupción, hallazgos identificados por los entes de control y otras fuentes de evaluación.

Debilidades

Componente Planes de Mejoramiento

- Se observan oportunidades de mejora en el análisis de causas producto de las ACP's y la efectividad de las acciones propuestas por los líderes de los procesos, de acuerdo a los seguimientos periódicos realizados.
- Falta de integración de las acciones diseñadas para tratar los hallazgos de las diferentes fuentes de evaluación como son Contraloría, Riesgos, ITRC, Auditorías Internas, Auditorías de Calidad.

Eje Transversal Información y Comunicación

Avances

La Entidad mantiene su política de comunicaciones establecida como un elemento de información orientado al fortalecimiento de la gestión de la UGPP atendiendo las necesidades de los grupos de interés a través de estrategias definidas mediante la política de comunicaciones 2014-2015 (<https://docs.google.com/a/ugpp.gov.co/file/d/0BzkWBd2sGkXHa1U1YTBiNWtaS2M/edit>) ; adicionalmente cuenta con diferentes canales de comunicación a nivel interno y externo como son el correo electrónico institucional, SITES, SIG Circulares Internas, Boletín Informativo – Nuestras Noticias, Cartelera virtual, Publicación de avisos en las sedes, ferias de Atención al Ciudadano en las ciudades de Bogotá y Medellín, boletines de prensa, página web, redes sociales como Facebook y Twitter.

Para el cliente interno, es decir servidores, contratistas y terceros que laboran en la Entidad, se cuenta con los siguientes canales: Reporte de noticias y nuestras noticias, las cuales se difunden diariamente a través del correo electrónico institucional comunicaciones@ugpp.gov.co, así como pantallas digitales.

De otra parte, la Dirección de Servicios Integrados realiza seguimiento a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones (PQRDF'S), con una frecuencia trimestral los cuales son publicados en la página WEB

Estado general del sistema de control interno

La UGPP ha definido e implementado acciones para establecer en la Entidad los Módulos, Componentes y Elementos que conforman el MECI - Modelo Estándar de Control Interno, para la Entidad, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014.

RECOMENDACIONES

1. Continuar con las acciones tendientes a cubrir las ciento quince (115) vacantes pendientes de la planta de personal de la Entidad.
2. Propender la culminación de las iniciativas estratégicas del 2014 y monitorear de cerca el avance de los proyectos propuestos para el 2015, de manera que se asegure el cumplimiento oportuno de los mismos.
3. Fortalecer los controles diseñados por la Unidad y establecer acciones preventivas efectivas para evitar la materialización de riesgos y hallazgos futuros.
4. Concienciar a los líderes de los procesos en cuanto al reporte de materialidad de los riesgos con el fin de establecer e implementar acciones que impidan la continuidad de la materialización e impacto mayor.
5. Fortalecer el reporte de materialidad de riesgos con otras fuentes de evaluación como son las auditorías internas y los informes de los entes de control.
6. Fortalecer el análisis de causa raíz de los hallazgos y por ende la formulación de las acciones que eviten que el hallazgo se vuelva a repetir.
7. Integrar las acciones construidas para los hallazgos de diferentes fuentes de evaluación.

Elaboró: KPMG Advisory Service S.A.S.

Aprobó: Luis Fernando Granados Rincón – Asesor de Control Interno