INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

Artículo 9 Ley 1474 de 2011
Marzo – Junio 2018

Control Interno
Bogotá D.C, Julio de 2018

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

1. OBJETIVO

El objetivo del Informe Pormenorizado de Control interno es presentar el resultado de la evaluación del estado del Sistema de Control Interno de la UPME y su alineación con la gestión institucional, durante el período comprendido entre los meses de marzo a junio de 2018, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011.

2. ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA UPME

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión[1], dispuso la integración del Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema de Desarrollo Administrativo y su articulación con el Sistema de Control Interno, el Departamento Administrativo de la Función - DAFP realizó en el mes de noviembre de 2017 la medición del desempeño institucional de 3.800 entidades a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURGAII para determinar la línea base del grado de acercamiento de la entidad al nuevo modelo, las dimensiones y políticas de gestión y desempeño que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

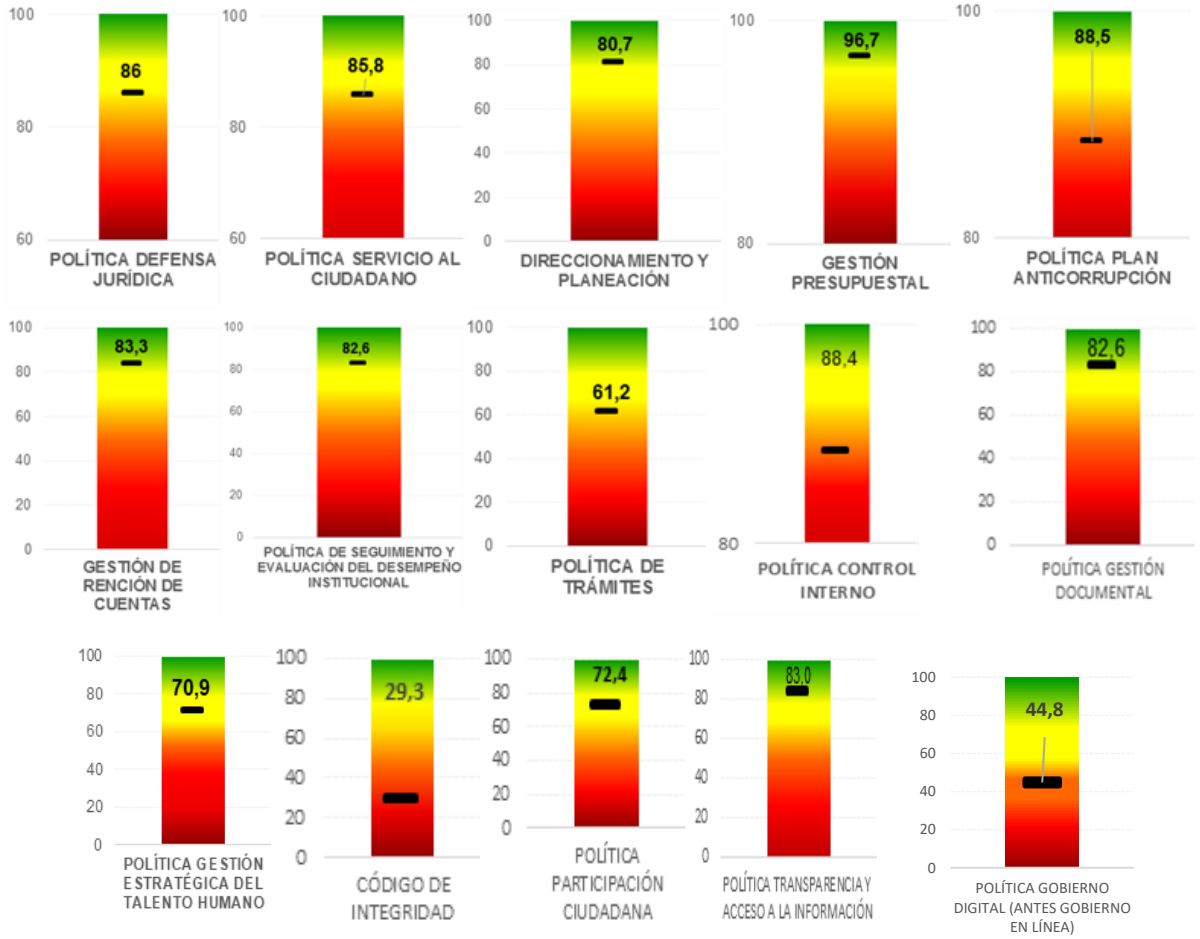
La medición del desempeño institucional de la UPME arrojó un puntaje de 75.5% frente al puntaje más alto de 82.2% obtenido por las entidades que conforman el grupo par, es decir que la Unidad se encuentra dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo de entidades con características similares, resultado que se deberá utilizar como referencia para establecer las acciones de mejora y cierre de brechas.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
75,5	82,2			75,5		

El Informe de Desempeño Institucional de la UPME se pueden consultar en el siguiente link: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/informes_furag/Informe_Desempenio_2017_COD_SIGEP_0880.pdf

Adicionalmente, como resultado de la aplicación de los 15 instrumentos de autodiagnóstico dispuestos por el DAFP para establecer brechas del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el MIPG, se encontraron fortalezas y debilidades que servirán para tomar medidas de acción tal como se observa a continuación:

[1] Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 en cumplimiento del artículo 133 de la Ley de PND 1753 de 2015



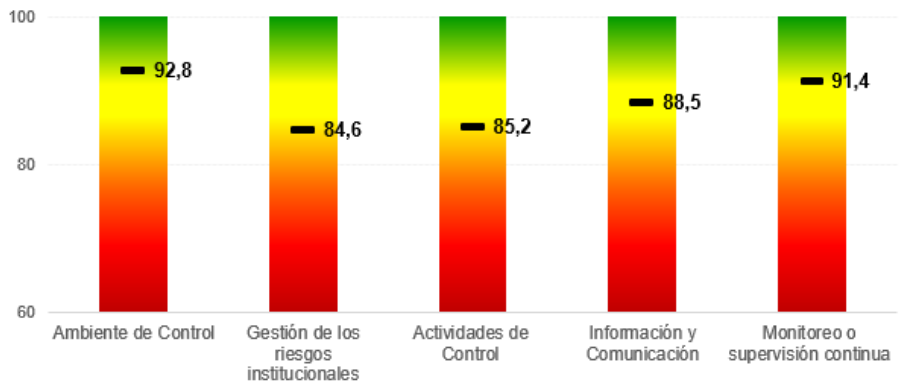
Se observa que el autodiagnóstico de Integridad presenta la mayor brecha con el 29,3%, debido a que la Unidad si bien cuenta con un Código de Ética, en la actualidad se encuentra realizando la transición de adoptar y apropiar el Código de Integridad elaborado por el DAFP para todos los servidores públicos, implementando el plan de acción en procura de la mejora frente al resultado de la medición.

Igualmente, el autodiagnóstico de Gobierno Digital presenta una brecha significativa con el 44.8%, debido especialmente a los nuevos lineamientos que conlleva la transición de la Política de Gobierno en Línea a la Política de Gobierno Digital, para lo cual se deberá documentar un Plan de Acción que permita superar el rezago identificado.

El autodiagnóstico de la Política de Control Interno presenta un avance del 88.4% en promedio de los cinco (5) componentes del MECI[2] de la UPME, (i) Ambiente de Control, (ii) Gestión de los Riesgos Institucionales, (iii) Actividades de Control, (iv) Información y Comunicación y (v) Actividades de Monitoreo o Supervisión continua; siendo el componente de Gestión de Riesgos Institucionales el que presenta menor avance debido a los ajustes que requiere en la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos.

La medición de cada uno de los componentes presentó los siguientes resultados:

[2] 7ª Dimensión: Control Interno del Manual Operativo MIPG, adoptado por el Decreto 1499 de 2017 por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI



2.1 Ambiente de Control

Como primera medida, la entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Al respecto, durante el periodo evaluado, la UPME ha impulsado diversos mecanismos que le permiten fortalecer el Sistema de Control Interno, como son:

- Mediante la Resolución 208 del 26 de abril de 2018 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las políticas de gestión y desempeño institucional, el Manual operativo del MIPG, la articulación del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción, se conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y asigna funciones a sus integrantes y a la secretaría técnica del comité. Adicionalmente se establecieron las responsabilidades de los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño en la UPME, así:

- En el mes de mayo se realizó la primera sesión del Comité de Gestión y Desempeño, en la que se presentaron los resultados de la medición del FURAG II por cada una de las Dimensiones y Políticas evaluadas, punto en el cual el Director General llamó la atención a los integrantes

del Comité para que se adelanten las acciones necesarias que permitan superar las brechas, especialmente en la Dimensión del Talento Humano del MIPG con relación a la gestión del retiro.

- Se designaron los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de Gestión de Talento Humano y de Convocatorias mediante la Resolución 116 de 2018 y del Grupo de Gestión Financiera mediante la Resolución 165 de 2018; pretendiendo con el liderazgo de estos servidores mantener la gestión de los respectivos procesos dentro de un ambiente de control.

- En las sesiones del Comité Directivo realizadas durante el período evaluado, se analizaron los resultados del Informe de la Contraloría General de la República, la preparación de la audiencia pública de Rendición de Cuentas del Sector de Minas y Energía y demás temas propiamente misionales, sobre los cuales el Director General impartió las directrices correspondientes.

- El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano aplicó un test de percepción sobre integridad, con el fin de medir la apropiación e impacto de los valores de los servidores públicos, teniendo en cuenta que la "integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público" y que es un "elemento fundamental para trabajar el ambiente de control". De acuerdo con los nuevos lineamientos del decreto 1499 de 2017, el Código de ética se deberá modifica y adoptar el "Código de Integridad", así mismo los 5 valores (Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia) y los dos principios (Integridad y Legalidad), para lo cual se aplicará la caja de herramientas definida por el DAFP para definir el contexto propio de la Institución.

2.2. Gestión de los Riesgos Institucionales

Mediante la Resolución 207 del 26 de abril de 2018[3] la Unidad adoptó la Política para la Gestión Integral de Riesgos, cuyo alcance es aplicable a todos los sistemas de gestión, proyectos, procesos y procedimientos y a cualquier actividad que desempeñen los servidores públicos durante el ejercicio de sus funciones; además de precisar que los riesgos de corrupción en la UPME, serán tratados como inaceptables e intolerables.

En la Política se establecieron tres (3) estrategias para la administración del riesgo, como son: a) Construcción del Mapa de Riesgos, b) Comunicación de la Política y Mapas de Riesgos y c) Seguimiento a la Gestión Integral del Riesgo. En el mes de Mayo se realizó una actividad de socialización de la política de Gestión Integral de Riesgos y de la metodología para la identificación, valoración y tratamiento a ocho (8) integrantes del Equipo MECI.

Respecto a la gestión integral de riesgos, la Unidad cuenta con 49 riesgos residuales de tipo administrativo en su mapa de riesgos por proceso, los cuales una vez realizada la valoración (antes de controles y después de controles) quedan ubicados en su gran mayoría en las zonas de riesgo

[3] Publicada en la página web http://www1.upme.gov.co/Normatividad/207-2018.pdf

baja o moderada (34), los demás riesgos ubicados en la zona alta (13) y de riesgo extremo (2), requieren un seguimiento permanente para evitar su materialización.

Riesgo inherente (antes de controles)

	INSIGNIFICANTE	MENOR	MODERADO	MAYOR	CATASTRÓFICO
RARA VEZ	BAJA 3	BAJA 1	MODERADA 1	ALTA 2	ALTA 0
IMPROBABLE	BAJA 0	BAJA 5	MODERADA 2	ALTA 3	EXTREMA 0
POSIBLE	BAJA 0	MODERADA 3	ALTA 15	EXTREMA 5	EXTREMA 0
PROBABLE	MODERADA 0	ALTA 1	ALTA 4	EXTREMA 1	EXTREMA 0
CASI SEGURO	ALTA 0	ALTA 0	EXTREMA 1	EXTREMA 2	EXTREMA 0

Riesgo residual (después de controles)

	INSIGNIFICANTE	MENOR	MODERADO	MAYOR	CATASTRÓFICO
RARA VEZ	BAJA 4	BAJA 8	MODERADA 16	ALTA 6	ALTA 0
IMPROBABLE	BAJA 0	BAJA 1	MODERADA 3	ALTA 5	EXTREMA 0
POSIBLE	BAJA 2	MODERADA 0	ALTA 1	EXTREMA 1	EXTREMA 0
PROBABLE	MODERADA 0	ALTA 0	ALTO 1	EXTREMA 0	EXTREMA 0
CASI SEGURO	ALTA 0	ALTA 0	EXTREMA 1	EXTREMA 0	EXTREMA 0

Cantidad de riesgos residual

ZONA DEL RIESGO	CANTIDAD
Zona de Riesgo BAJA	15
Zona de Riesgo MODERADA	19
Zona de Riesgo ALTA	13
Zona de Riesgo EXTREMA	2

El proceso de Direccionamiento Estratégico realizó el seguimiento a la efectividad de los controles establecidos para los riesgos de corrupción con corte al 30 de abril de 2018, sin embargo, teniendo las actividades previstas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2018[4] se inició la revisión y actualización del mapa de riesgos, de acuerdo con la nueva Política de Riesgos.

2.3. Actividades de Control

En el mes de Abril se realizó la presentación del MIPG a cargo de funcionarios del DAFP, con el fin de divulgar y dar claridad sobre los aspectos requeridos para la migración hacia el nuevo Modelo y contar con el compromiso de cada funcionario, asegurando un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. En dicha reunión se evidenció una participación activa por parte de los integrantes del Comité Directivo y demás funcionarios, lo que facilitará continuar con la adopción de los lineamientos para la implementación exitosa del Modelo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el "*Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017*".

Al igual, dentro de las actividades de control, se llevaron a cabo dos (2) Comités de Sostenibilidad Contable, los días 20 de abril y 27 de junio de 2018, de acuerdo con lo establecido en la Resolución

[4] http://www1.upme.gov.co/Seguimiento/Documents/InformesControlInterno/Seguimiento_PAAC_30_Abril_2018.pdf

1250 de 2008 y la Resolución 144 de 2014, cuyo objetivo estaba centrado en el tema del Estado de Situación Financiera - ESFA y Convergencia en el marco de las NICSP.

En cuanto al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, mediante correo electrónico se dio a conocer a los servidores públicos de la UPME, la matriz de requisitos legales, permitiendo a los funcionarios identificar las condiciones favorables de trabajo en cuanto al entorno físico y las herramientas utilizadas.

El Grupo de Talento Humano impulsó el cumplimiento a lo establecido en el Decreto 484 de 2017, en cuanto a la actualización de la declaración de bienes y rentas de la actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP por parte de los servidores públicos a más tardar el 31 de mayo de cada vigencia.

Con el fin de estandarizar algunas herramientas de control, se adoptaron formatos e instructivos en el Sistema de Gestión de Calidad así:

- El proceso de Direccionamiento Estratégico, adoptó el formato F-DE-02 Planes de Acción.
- El proceso de Gestión Jurídica adoptó los documentos F-GJ-01 Formato Ficha Técnica de Presentación de Proyectos al Comité de Contratos, F-GJ-015 Formato Acta de Liquidación y los instructivos I-GJ-01 Instructivo Etapa Precontractual, I-GJ-02 Instructivo para la etapa contractual y el F-GJ-020 Formato seguimiento a procesos judiciales.
- El Proceso de Gestión del Talento Humano adoptó los formatos F-TH-010 Formato Inspección de Botiquín y F-TH-09 Formato evaluación para reconocimiento prima técnica para el nivel directivo y asesor.

2.4. Información y Comunicación

Con el fin de garantizar un adecuado flujo de información interna y externa de la entidad que permita la interacción con los ciudadanos, se realizaron diferentes acciones para tal fin, como son:

- De acuerdo con los lineamientos impartidos por el Comité Directivo frente a los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada en el mes de noviembre de 2017 a los usuarios de los productos y servicios prestados por la UPME, para que se iniciara una campaña de sensibilización a todos los funcionarios sobre la importancia de la atención al ciudadano; el 30 de abril de 2018, desde el correo institucional, se envió a todos funcionarios, una pieza de comunicación en la cual se invitó a consultar el informe de la encuesta 2017, destacando el nivel de transparencia con el que nos perciben nuestros usuarios y el 6 de junio de 2018 al igual, desde el correo institucional se envió una pieza de comunicaciones que ilustraba la forma de transferir una llamada telefónica, como mecanismos para mejorar la atención mediante el canal telefónico. También se ubicó en cada una de las salas de reuniones una carpeta que contiene la planilla en la que se debe diligenciar el registro de cada uno de los visitantes a los que diariamente se les brinda la atención por parte de los funcionarios de la entidad, con el fin de controlar la atención prestada. En cuanto a la manera de calificar el servicio prestado, se encuentra en estudio la propuesta de pasar de utilizar el formato físico a otro mecanismo.

- En cuanto a la comunicación interna, se elaboraron piezas audiovisuales, divulgadas por mailing, carteleras virtuales y portales de straming para destacar los aportes de los funcionarios

a la cultura organizacional y visualizar los logros y retos desde su labor; al igual se han implementado diferentes campañas para socializar las novedades institucionales, dentro de las cuales se pueden destacar:

Gestión del cambio "Cabina de a Reinvención" Link de consulta:
http://intranet.upme.gov.co/Paginas/Novedades-del-mes.aspx

MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Bitácoras de Comité de Dirección y Consejo Directivo Link de consulta:
http://intranet.upme.gov.co/Paginas/Novedades-del-mes.aspx

Adicionalmente, se publicaron piezas relacionadas con los valores UPME; Código de integridad; Guía para transferir llamadas; Atención al ciudadano informe encuesta; Auditoria en línea de la Contraloría; Gestión integral de riesgos; Mesa de Ayuda; Campañas Bienestar; Socialización de Actos Administrativos, Normatividad, Circulares y otros; tambien es relevante destacar que se han ralizado campañas relacionadas con el medio ambiente con el fin de evitar el uso del plástico.

Las campañas publicadas en Intagram @UPMECOL que lograron mayor alcance durante el periodo fueron las del mes de abril con 141 seguidores
(Link de consulta: https://www.instagram.com/upmecol);

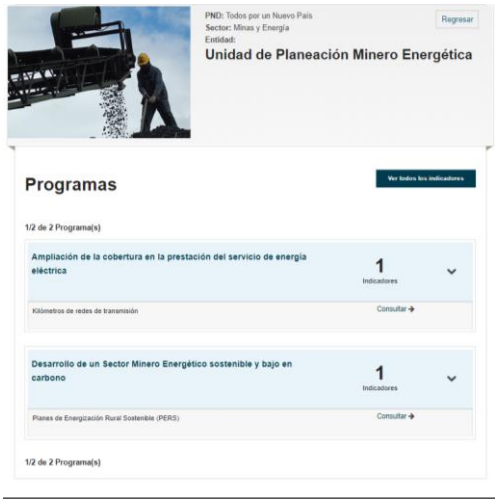
La publicación con mayor alcance se realizó el día 12 de abril logrando 437 impresiones y 11 me gusta.

Publicación realizada el 26 de abril logró un total de 407 impresiones, 16 me gusta y 1 comentario.

En cuanto a la comunicación externa, la UPME también socializo temas institucionales a la ciudadanía de manera digital, relacionados con: Plan 5 Caribe, Colombia Genera, Conexiones Eólicas, Incentivos de Energía Eficiente, Motores EPM, Congreso Naturgas, Incentivos Tributarios, Valle de Aburra, Atlas Climatológico, Articulado Eléctrico, Registro de Proyectos de Generación EE, Informe EE y FNCE, Incentivos # Energía Eficiente.

2.5. Actividades de Monitoreo

Desde el área de Planeación se realizó el seguimiento a los indicadores relacionados con las dos (2) metas del Plan de Desarrollo en las que participa la UPME, con corte al 30 de junio de 2018 y el resultado fue reportado en la plataforma del DNP– SINERGIA, tal como se observa en los siguientes gráficos:



Así mismo, una vez finalizado el primer trimestre de la actual vigencia, la Dirección General, la Oficina de Gestión de Fondos y las Subdirecciones de Demanda, Hidrocarburos y Minería reportaron de forma completa el seguimiento a planes de acción, las demás áreas reportaron de forma parcial el seguimiento a los planes de acción.

Durante el periodo, la Oficina Asesora de Control Interno en cumplimiento del rol de evaluación y seguimiento, presentó los informes de ley tales como: el informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, austeridad del gasto, informe anual y trimestral a la CGR en el SIRECI, derechos de autor; además realizó los seguimientos de ley al Plan Anticorrupción y a los mapas de riesgos de corrupción, a la información registrada en SIIF nación, SECOP, SIGEP, entre otros.

Como resultado de las auditorías con enfoque en riesgos realizadas a los procesos de Direccionamiento Estratégico y Gestión Jurídica durante el segundo trimestre del año 2018, se encontraron oportunidades de mejora para que se identifiquen y valoren riesgos significativos que afecten los objetivos en cada proceso. Dichos resultados fueron dados a conocer a la alta dirección, con el fin de que se tomen las medidas necesarias para el aseguramiento del logro de los objetivos institucionales.

Dentro del rol de asesoría y acompañamiento a cargo de las Oficinas de Control Interno, se hicieron las recomendaciones y orientaciones técnicas en los diferentes comités a los que fue convocado el nivel directivo, contratación, conciliación y sostenibilidad contable; igualmente realizó recomendaciones sobre la importancia de formalizar los Acuerdos de Gestión entre los Gerentes Públicos y concertación y evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera de manera oportuna.

Por último, en el rol de relación con entes externos, se atendieron los requerimientos generados por la CGR en el desarrollo de la auditoria de cumplimiento a la Estrategia de Gobierno en Línea – Política GEL y otros requerimientos presentados por el Ente de Control relacionados con estudios sectoriales y auditorías a otras entidades del sector.

3. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Se evidencia que, durante el período evaluado, la UPME en cabeza de la Alta Dirección ha mantenido su compromiso con la implementación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, utilizando diferentes mecanismos que conducen al logro de la consolidación de todos los

elementos que se requieren para que el Sistema de Control Interno de la entidad funcione de manera eficiente y transparente en el marco de las 16 Políticas de Gestión y Desempeño, tal como se describió en el presente informe.

4. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

Se identificaron oportunidades de mejora que le permitirán a la Entidad continuar con el mejoramiento continuo en los siguientes aspectos:

- Adoptar el Código de Integridad al interior de la UPME, partiendo del resultado obtenido del ejercicio participativo por parte de los servidores públicos en el test de percepción sobre integridad en el marco de la Política de Integridad.

- Elaborar el plan de acción para el cierre de brechas identificadas en el autodiagnóstico de la Política de Gobierno Digital, para continuar avanzando en la implementación del MIPG.

- Adoptar lo establecido en la Circular 20181000000067 de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha 15 de junio de 2018, que hace referencia a "*Efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016*", la entidad se encuentra realizando el proceso de modificación en lo pertinente a *"Incluir el porcentaje contenido en el nivel "destacado", en el nivel "satisfactorio", quedando éste en el rango de "mayor del 65% y menor de 95%"* y comunicarlo a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción.

- Socializar a los servidores públicos los Planes Institucionales de Capacitación, de Bienestar e Incentivos, así como el resultado de los indicadores de seguimiento.

- Realizar acciones enmarcadas en los cinco (5) componentes del MECI, teniendo como base los lineamientos dados desde la Alta Dirección en cuanto a Política para la Gestión Integral de Riesgos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y cuyos resultados se verán reflejados en el (i) Ambiente de Control, (ii) Evaluación del Riesgo, (iii) Actividades de Control, (iv) Información y Comunicación y (v) Actividades de Monitoreo o Supervisión Continua, contribuyendo de esta manera con la mejora continua.

- Dar continuidad a la socialización sobre el tema de la Política de Gestión Integral de Riesgos y de la metodología para la identificación, valoración y tratamiento de los mismos; pretendiendo que la totalidad de los funcionarios de la UPME, en especial los responsables de proceso, cuenten con el respectivo conocimiento, como responsables del Sistema de Control Interno.

- Definir una estrategia que contenga lineamientos precisos acerca de los tiempos y condiciones en que las áreas deben suministrar los reportes de seguimiento de los planes de acción al área de Planeación.

BERTHA SOFÍA ORTÍZ GUTIERREZ
Asesora de Control Interno

Elaboró: Adriana Consuelo Malaver Fuentes - Profesional Especializado C.I.