



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno:	Dra. Josefina del Pilar Rodríguez Arias	Período evaluado: Julio – Octubre de 2018
--	---	--

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la expedición del Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, articulado con el sistema de gestión a través de la adopción del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su segunda versión.

Conforme lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública" en el artículo 9º señala: "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, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave", se presenta el Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno como resultado del seguimiento cuatrimestral correspondiente al período julio – octubre de 2018.

Actualización institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG V2

Durante septiembre y octubre de 2018, Servicios Postales Nacionales S.A. mediante Resolución No. 00120 del 09 de octubre de 2018 implementó las actualizaciones metodológicas que impactaron la gestión institucional, en especial el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", en el artículo 2.2.22.3.8. – Comités Institucionales de Gestión y Desempeño, que indica:

"En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal."

Por ende, las funciones del Comité de Gestión y Desempeño señaladas por Función Pública fueron adoptadas por el Comité de Presidencia al interior de Servicios Postales Nacionales S.A.

Informe de Gestión y Desempeño Institucional

Durante la vigencia 2018 no se han realizado mediciones diferentes a la ejecutada en la vigencia 2017, la cual sirvió para determinar la línea base e identificar el grado de acercamiento de las políticas y dimensiones que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG segunda versión, herramienta en línea con la participación de todas las áreas y procesos de la empresa.



Su resultado fue publicado en abril de 2018 por Función Pública mediante el "Informe de Gestión y Desempeño Institucional" en el que Servicios Postales Nacionales S.A., obtuvo un índice de desempeño institucional del 95,44%, el mayor puntaje con relación al puntaje promedio de las empresas que comprenden el sector:

RJA





Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
<p>95.4</p>	95.4					<p>95.4</p>

Fuente: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/informes_furag/Informe_Desempenio_2017_COD_SIGEP_6363.pdf

El índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación de Servicios Postales Nacionales S.A. hacia la eficacia, la eficiencia y calidad del Sistema de Gestión.

Funcionamiento del Sistema Integrado de Gestión

El funcionamiento del Sistema Integrado de Gestión en Servicios Postales Nacionales S.A. y su articulación con el Sistema de Control Interno, comprende la implementación del Modelo de Planeación y Gestión-MIPG (segunda versión), integrado por 7 dimensiones:

1. Talento Humano
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Gestión con Valores para el Resultado
4. Evaluación para el Resultado
5. Formación y Comunicación
6. Gestión del Conocimiento e Innovación
7. Control Interno

La metodología del MIPG fue socializada a todos los procesos / subprocesos por la Oficina Asesora de Planeación, e implementada a través de un autodiagnóstico para las políticas que integran cada dimensión. De igual manera, la empresa se encuentra desarrollando acciones tendientes para la implementación de la Política de Gobierno Digital y la Política de Participación Ciudadana, basados en las orientaciones que para tal fin emite el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones¹.

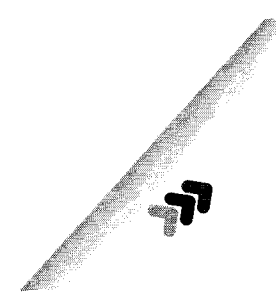
En ese sentido, el Sistema de Control Interno se integra mediante el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, por corresponder a la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG segunda versión, el cual según la Ley 87 de 1993 establece que el Control Interno está: **"(...) integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos."** fundamentado en cinco componentes:

- a) Ambiente de control
- b) Administración del riesgo

¹ Correo electrónico del 28-nov-18, Oficina Asesora de Planeación.



Pal





- c) Actividades de control
- d) Información y comunicación, y
- e) Actividades de monitoreo

Esta dimensión permite el logro del tercer objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG segunda versión, que establece el **"Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua."**

Los avances del Sistema de Control Interno en el cuatrimestre julio – octubre 2018 son:

a) Ambiente de Control

Corresponde al primer componente del modelo COSO (Committee of sponsoring organizations – COSO), el cual busca que la empresa demuestre **"(...) el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, (...) la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI (sistema de control interno), (...) el talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad, (...) definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control."**

Servicios Postales Nacionales S.A. cuenta con el Código de Conducta² mediante el cual se establecen los valores y las pautas explícitas de comportamiento, principios, hábitos positivos, políticas y normas que buscan resguardar y mantener la ética y la transparencia en todas las acciones realizadas en la empresa para cumplir su promesa de valor, así como las directrices para el manejo de un posible conflicto de interés (interno / externo), lo que garantiza los derechos de las partes interesadas. De la misma manera, el Código de Buen Gobierno crea una conciencia de control, e implementa controles a las actividades y procedimientos asociados al desarrollo del recurso humano.

Estos Códigos, comprenden los valores institucionales como referentes para la transparencia y parámetros para el tratamiento ante un conflicto de interés durante el desarrollo de las actividades necesarias para el cumplimiento del objeto social de la Entidad.

En ese sentido, la empresa³ ha reforzado las pautas explícitas de comportamiento en todo el personal de la organización, a través de los procesos de re-inducción y a través del correo electrónico corporativo.

² Consulta ISOLución, 04-dic-18, Código de Conducta V2, del 03-jun-14.

³ Oficio DNGH-2018-6209 del 29 de noviembre de 2018.

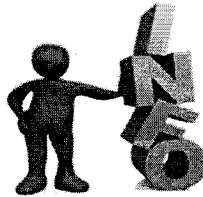




Ejemplo:



LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA SE PERMITE INFORMAR



Que los días 12, 13, 16 y 17 de julio se estará llevando a cabo el ejercicio de reinducción corporativa 2018.

Por lo anterior se solicita amablemente a los líderes y jefes disponer con su equipo de un tiempo de 15 minutos en el momento en que el equipo de desarrollo organizacional los visite para la realización de dicho ejercicio.



Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 12-jul-18

Estos documentos son socializados por correo electrónico y por el sistema de gestión integrado ISOLución al personal nuevo, garantizando su disponibilidad y acceso, reforzando su entendimiento en los procesos de inducción.

A través de esos ejercicios, la empresa garantiza la transmisión de los principios, valores, misión, visión, objetivos institucionales y los lineamientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión, reforzando el entendimiento de estos temas para cumplir el propósito fundamental y logro de los resultados institucionales.

De otra parte, mediante el plan de capacitaciones administrado por el área de Desarrollo Organizacional de la Dirección Nacional de Gestión Humana se fortalecen las competencias de los colaboradores. Las actividades desarrolladas entre julio y octubre de 2018 fueron:

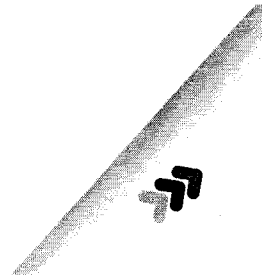
- Definición de cargos críticos en el SGCS
- Elementos que conforman un hallazgo de auditoría BASC
- Excel intermedio y avanzado
- Portafolio de servicios
- Competencias técnicas
- Competencias blandas
- Orientación al servicio
- Administración y migración de riesgos (SARO, SARL, SARLAFT)



De otra parte, en agosto 2018 se socializó el "Código de Integridad del Servicio" emitido por Función Pública cuyo propósito fundamental es el logro del compromiso de los colaboradores de manera activa con la integridad en sus actuaciones diarias. A esa actividad fueron capacitados 23 funcionarios de la Dirección Nacional de Gestión Humana⁴.

De igual manera, a través del SENA se han realizado cursos para fomentar y potencializar las competencias de los colaboradores de 4-72, ejemplos:

⁴ Correo electrónico del 07 de diciembre de 2018 – Gestión Humana.

RAK




ESTANDARES INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD E INFORMACIÓN FINANCIERA NICSP
¡Aprovecha esta oportunidad!

Desarrollo Organizacional informa que están abiertas las inscripciones para participar del curso de Formación Complementaria SENA (60 horas) en "Estándares internacionales de contabilidad e información financiera NICSP"



Inscripciones Abiertas hasta el Viernes 17 de Agosto de 2018

¡Ánimate!

Mayor información:
 Axel Rojas Briceño-Dayana Molano
 Gestión Humana/Desarrollo Organizacional ext. 1623



Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 14-ago-18


REDACCIÓN DE DOCUMENTOS EMPRESARIALES
¡Aprovecha esta oportunidad!

Desarrollo Organizacional informa que están abiertas las inscripciones para participar del curso de formación Complementaria SENA (40 horas) en "Redacción de Documentos Empresariales"

Inscripciones Abiertas hasta el Viernes 28 de Septiembre

¡Ánimate!

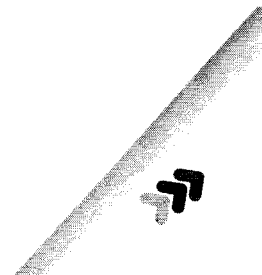
Mayor información:
 Dayana Molano Díaz / Iván Hernández
 Gestión Humana/Desarrollo Organizacional ext. 1623



Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 24-sep-18

De manera alterna se desarrollan actividades de bienestar en la empresa que permiten brindar espacios de integración:

RAL





LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA SE PERMITE INVITAR A TODA LA FAMILIA 4-72

A participar del campeonato de Voleibol Mixto.

Fecha máxima de inscripción : 24 Agosto de 2018

¡ANIMATE NO TE QUEDES SIN PARTICIPAR!



Mayor Información:
Iván Hernández / Bienestar
Ext : 1623



Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 09-ago-18

Mañana 9 de octubre celebramos el día mundial del correo

A partir de las 8:30 am, los invitamos a vincularse a la conmemoración, asistiendo a las siguientes actividades programadas en el auditorio principal:

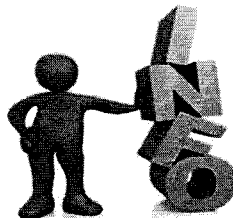
1. Lanzamiento emisión filatélica animales domésticos.
2. Siembra de árboles.
3. Jornada de atención médica veterinaria para caninos. Para esta actividad los colaboradores podrán traer sus perros a la empresa, siempre y cuando una vez terminada la misma, los puedan enviar a casa.

Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 10-oct-18

En ese sentido, el área de seguridad y salud en el trabajo de la Dirección Nacional de Gestión Humana ha adelantado actividades encaminadas a fomentar ambientes de trabajo saludables en los centros de trabajo y evitar así la ocurrencia de accidentes de trabajo, mediante campañas alusivas a la cultura del cuidado:



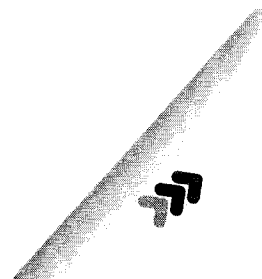
LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA SE PERMITE INVITAR A TODOS LOS COLABORADORES DE 4-72



A consultar el boletín adjunto "Me Quiero, Me Cuido" del mes de Octubre en el que podrán encontrar información de promoción y prevención de la salud como:

1. Beneficios en la salud a través de la disminución de ingesta de sal.
2. Preparación para el simulacro.

Fuente: Correo Bienestar Gestión Humana, del 01-oct-18

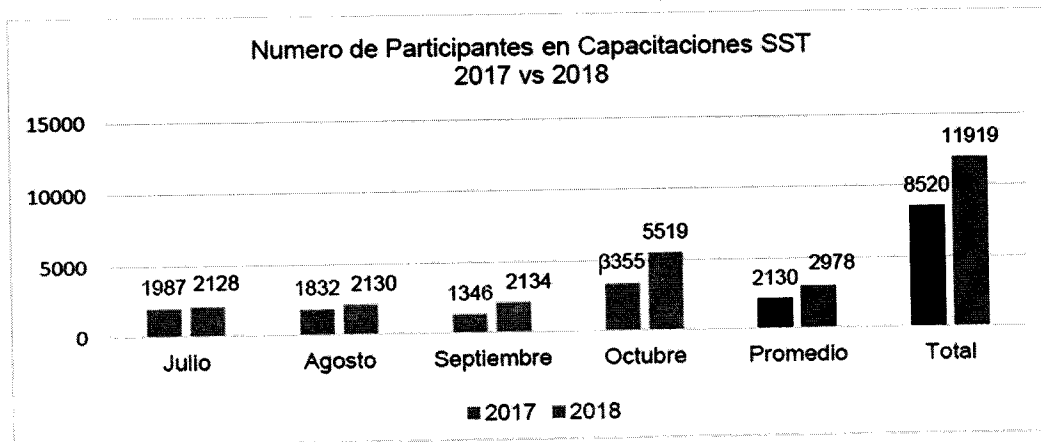




Por otra parte, la empresa cumple lo establecido en los Decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015 conforme al sistema de gestión de seguridad en el trabajo. Durante los meses de julio a octubre de 2018, la Dirección Nacional de Gestión Humana realizó actividades de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo⁵, como son:

- Prevención del cáncer
- Política de plan de emergencias
- Rendición de cuentas en SST
- Síndromes posturales
- Planificación familiar
- Prevención de enfermedades de transmisión sexual
- Riesgo público
- Lecciones aprendidas de los accidentes de trabajo
- Enfermedades transmitidas por alimentos
- Preparación frente a emergencias
- Cuidados del corazón

De estos ejercicios, se observó un incremento en la participación del personal del 40% al comparar el mismo periodo julio – octubre 2017. En total participaron 2.978 personas en promedio en la vigencia actual:



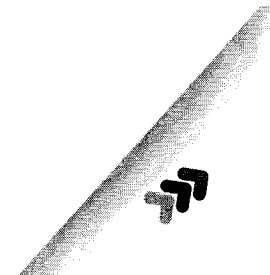
Fuente: Oficio Gestión Humana DNGH-2018-6209 del 29 de noviembre de 2018

De igual manera, para la prevención de aparición de enfermedades laborales en el personal, se ejecutaron las siguientes actividades de gimnasia laboral:

- Pausas activas grupales realizadas por las enfermeras y personal Seguridad Industrial y Salud Ocupacional – SISO de la entidad.
- Pausas activas en las áreas de trabajo realizadas por educadores físicos de la ARL.
- Rumba-terapias en áreas de trabajo ejecutadas por el asesor de la ARL.

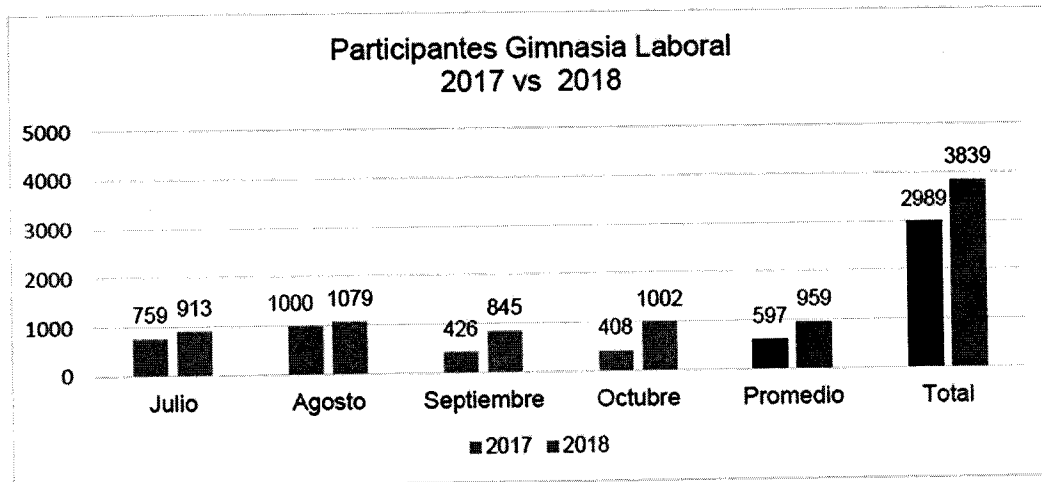
⁵ Oficio DNGH-2018-6209 del 29 de noviembre de 2018.

Handwritten initials





De estos ejercicios, se observó un incremento en la participación del personal del 60% al comparar el mismo periodo julio – octubre 2017. En total participaron 959 personas en promedio en la vigencia actual:



Fuente: Oficio Gestión Humana DNGH-2018-6209 del 29 de noviembre de 2018

b) Gestión de los riesgos institucionales

Corresponde al segundo componente del modelo COSO (Committee of sponsoring organizations – COSO), orientado a "(...) **identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.**"

En la empresa existen los sistemas de riesgo operativo, de liquidez y de lavado de activos / financiación de terrorismo, soportados en la política, metodología y herramientas para identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos. Estas actividades son coordinadas y gestionadas por el área de riesgos y cumplimiento, soportando sus actuaciones en el aplicativo Sherlock (ambiente web), a disposición para consulta de todos los colaboradores de 4-72.

Durante junio y julio de 2018 la Gerencia de Riesgos y Cumplimiento lideró el registro en el aplicativo Sherlock de la recalificación de los mapas de riesgos, permitiendo su actualización en todos los procesos / subprocesos / áreas de la empresa.

Durante el primer semestre de 2018, la Gerencia de riesgos y Cumplimiento emitió el "**Informe Semestral de la Gestión de Riesgos**" el 24 de julio de 2018 que incluye los Riesgos de Corrupción, en el cual la principal conclusión fue "**la proporción de controles con que cuentan los riesgos es mucho mayor a los riesgos identificados (...) lo que se refleja en la no materialización de los riesgos de corrupción identificados a la fecha (...)**".⁶

De igual manera, la empresa cumplió lo establecido en los artículos 73 y 74 de la Ley 1474 de 2011, mediante la publicación del resultado del seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano incluida la matriz de riesgos de corrupción en la página web institucional⁷. El seguimiento con corte al 31

⁶ Correo electrónico del 11-sep-18 de la Gerencia de Riesgos y Cumplimiento.

⁷ Consulta página web institucional www.4-72.com.co, pestaña Nosotros, Informes y Documentos, Documentos de Gestión, link: <http://www.4-72.com.co/sites/default/files/TextoImagenArchivo/Plan%20Anticorrupcion%20y%20de%20Atencion%20al%20Ciudadano%202018V2.pdf>.

Publ

