



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA CONTROL INTERNO

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio Word Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: **ssf@ssf.gov.co**
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Oficina Asesora de Planeación



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Luis Guillermo Pérez Casas
Superintendente del Subsidio Familiar

Angie Katherine Monroy Bobadilla
Diana Carolina Bernal Ibáñez
Claudia Lorena Cortés Arias
Felipe Andrés Hernández Ruíz
Iván Eduardo García Duque
Asesores

Claudia Marisol Moreno Ojeda
Superintendente Delegado para
Estudios Especiales y la Evaluación de
Proyectos

Carlos Alberto Cárdenas Sierra
Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y las
Medidas Especiales

Oswaldo Enrique Álvarez Martínez
Superintendente Delegado para la
Gestión

Gloria Maribel Torres Ramírez
Directora para la Gestión de las Cajas
de Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus
Director para la Gestión Financiera y
Contable

Freddy Abelardo Castro Victoria
Secretaria General

Tania Violeta Vargas Luna
Jefe Oficina Asesora Planeación

Nelly Esperanza Garnica Rivera
Jefe Oficina de Protección al Usuario

Carol Lizeth Cárdenas López
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Luisa Fernanda Pardo Sánchez
Jefe Oficina de TIC

José William Casallas Fandiño
Jefe Oficina de Control Interno

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Descripción de la Política
3. Marco normativo
4. Definiciones
5. Implementación de la política
6. Cierre de brechas

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor.

La Superintendencia del Subsidio Familiar en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional, que realiza la Función Pública cada año, en el 2021 obtuvo un puntaje de 94.7, es importante señalar, que hemos ido aumentando el puntaje año tras año, cumpliendo así las metas establecidas por el Gobierno Nacional y en el Plan Estratégico Institucional, iniciando el cuatrienio con un puntaje de 81.9 y finalizando con 94.7, es decir mejorando en 12.8 puntos.

Por otra parte, realizando un comparativo entre los resultados obtenidos de las seis entidades del sector trabajo, se evidencia que de acuerdo con la medición de 2021, ocupamos el TERCER lugar entre las seis entidades adscritas y el cuarto puesto entre las Superintendencias.

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la Política de control interno en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - en la Superintendencia del Subsidio Familiar. La Política de “Política de control interno”, se enmarca en la operación de la Dimensión de “control interno”, como una de las políticas que busca permitir que la entidad cuente con métodos y procedimientos de control y gestión de los riesgos, así mismo mecanismos para la prevención y evaluación de estos.

2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.

2.1 Propósito de la política.

La Superintendencia del Subsidio Familiar, a través de la política de control interno, busca suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas basadas en una cultura de autocontrol, autogestión y autorregulación, en la cual todos los colaboradores son responsables de asegurar la gestión de los riesgos, la efectividad de los controles a su cargo, el reporte de los incidentes y las deficiencias encontradas, así como de velar por el mejoramiento continuo de sus procesos.¹

2.2 Lineamientos generales.

La superintendencia del subsidio familia basa su sistema de control interno (SCI) en el modelo estándar de control interno MECI. El cual se compone de cinco componentes i) ambiente de control; ii) evaluación de riesgo; iii) actividades de control; iv) información y comunicación y v) actividades de monitoreo. Estos componentes le permite a la entidad continuar impulsando el cumplimiento de los objetivos trazados.

La óptica de esta política en la SSF es previsiva en lugar de correctiva, de ahí la importancia de anticiparse ante cualquier evento que pueda llegar a entorpecer el desempeño institucional y establecer mecanismos que aseguren que la planeación se ejecuta de acuerdo a lo previsto.

2.3 Criterios diferenciales.

El enfoque diferencial para esta política consiste en establecer los requisitos o responsabilidades que tiene cada línea de defensa con base en los componentes del modelo MECI. Si bien, los límites lo establece, el marco normativo, la superintendencia del subsidio familia siempre ha buscado desarrollar un mayor grado de cualificación u optimización de los mínimos legales.

2.3.1 Detalle de las líneas de defensa y los componentes.

2.3.1.1 Líneas de defensas:

Línea estratégica(Al Representante Legal y su equipo directivo les corresponde).

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Primera línea (A los líderes de programas, proceso y proyectos y sus equipos en general servidores públicos en todos los niveles de la organización).

Segunda línea (A los líderes de temas transversales estratégicos de gestión tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos, entre otros).

Tercera línea (Al jefe de control interno o quien haga sus veces)

2.3.1.2 Componentes:

- a) **Ambiente de control.** Cultura organizacional, principios, valores y conductas orientadas hacia el control.
- b) **Gestión de riesgos.** Administración del riesgo para minimizar los costos y daños bajo conceptos de riesgos inherentes y residuales.
- c) **Actividades de control.** Políticas y procedimientos que deben seguirse para lograr las instrucciones de la administración con relación a los riesgos y controles.
- d) **Información y comunicación.** Para identificar y capturar e intercambiar información en un formato y periodo de tiempo que permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a los usuarios externos contar oportunamente con elementos de juicios suficientes para la adopción de las decisiones que les corresponda.
- e) **Monitoreo.** Proceso para verificar la calidad de desempeño del control interno de la caja de compensación familiar a través del tiempo.
- f) **Evaluaciones independientes.** Por medio del monitoreo se realizan evaluaciones internas, no obstante, es necesario realizar evaluaciones que se centren directamente sobre la efectividad del SCI, las cuales deben ser efectuadas por personas totalmente independientes del proceso, como requisito indispensable para garantizar su imparcialidad y objetividad.

2.4 Atributos de calidad.

- Estándares de conducta y de integridad que direccionan el quehacer institucional.
- Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales.
- Monitorear el entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas.
- Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Actividades de control establecidas que permiten la mitigación de los riesgos a niveles aceptables.
- Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la entidad

- Auditoría interna que genera valor agregado a la entidad.
- Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de control interno.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Ley 87 de 1993.	Establece directrices para el ejercicio del Control Interno.
Constitución Política de 1991- Artículos 209 y 269.	Todas las entidades públicas en sus diferentes órdenes y niveles deben contar con métodos y procedimientos de control interno.
Decreto 1083 de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública – Control Interno – MECI

4. DEFINICIONES

Glosario de las palabras mas relevantes del documento.

- **CONTROL:** Es el dominio sobre algo o alguien, una forma de fiscalización, un mecanismo para regular algo
- **SISITEMA:** Conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo.
- **INTERNO:** Es aquello que está en la parte de adentro o que no tiene vistas al exterior.
- **CONTROL INTERNO:** Conjunto de procedimientos niveles admisibles. Mediante este mecanismo se intenta prevenir la malversación de fondos, pérdida de activos, incumplimiento de normas legales, fraudes, entre otros.

-
- **MECI:** Modelo estándar de control interno. que define la estructura de control Interno en Colombia.
 - **SISTEMA DE CONTROL INTERNO:** Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.²
 - **GESTION DE RIESGO:** Es el proceso de identificar, analizar y cuantificar las probabilidades de pérdidas y efectos secundarios que se desprenden de los desastres, así como de las acciones preventivas, correctivas y reductivas correspondientes que deben emprenderse³
 - **POLITICA:** Conjunto de relaciones derivadas de la interacción de los seres humanos como consecuencia de vivir en sociedad.
 - **PRINCIPIOS:** conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización.

5. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA:

5.1 ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONTROL INTERNO EN LA SSF:

La política de Control interno en la superintendencia del subsidio familiar se relaciona con todas las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta entidad promueve una cultura de autocontrol en todos los niveles liderada por el alta dirección, en donde la efectividad de la gestión se basa en evidencias. Ahora bien, las áreas de la entidad se articularon para realizar mesas de trabajo, con el fin de realizar la medición del desempeño institucional, mediante el reporte en línea del FURAG y el diligenciamiento de los autodiagnósticos.

²https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control_interno.html

³ https://www.eird.org/cd/toolkit08/material/proteccion-infraestructura/gestion_de_riesgo_de_amenaza/8_gestion_de_riesgo.pdf

- **CÓMO SE REALIZA EL SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE LA POLÍTICA?**

A continuación se describirá como se realiza el seguimiento y medición de la política en la SSF.

a) Formulario de autodiagnóstico: Este formulario es una herramienta de autoevaluación disponible por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca a través de una lista de chequeo la identificación de un nivel de avance de acuerdo a la información consignada por las entidades. El autodiagnóstico evalúa tres componentes: Contexto Estratégico, Calidad de la Planeación y el Liderazgo Estratégico. Dicha herramienta se desarrolló en la SSF de la siguiente manera:

1. Se evaluó la gestión mediante el Autodiagnostico que nos brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública en su pagina web.
2. Se realizó un diagnostico de las actividades de gestión con un puntaje menor a 100.
3. Se elaboró un plan de acción con las actividades de gestión a mejorar y las fechas de cumplimiento.
4. Se implementó el plan de acción, con el fin de mejorar la gestión pública

b) La Medición del Desempeño Institucional: es una operación estadística que busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial bajo los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.⁴

Dicha medición se basa en el procesamiento y análisis de datos a partir de registros administrativos (conjunto de información recopilados por Función Pública) y se desarrolla en las siguientes etapas:

- I. En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura en línea a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG. El formulario tiene como responsable para su diligenciamiento a los representantes legales de las entidades, quienes se apoyan en los jefes de planeación y de control interno (o

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co>

quienes hacen sus veces), el periodo de diligenciamiento para la vigencia 2021 fue del 21 de febrero al 25 de marzo de 2022.

- II. Luego se procesa esa información estadísticamente bajo una metodología diseñada para tal fin y se generan los resultados detallados en índices.
- III. Finalmente, se consolidan gráficamente esos resultados para que las entidades los analicen y puedan utilizarlos como insumo para identificar posibles mejoras en la gestión y desempeño.

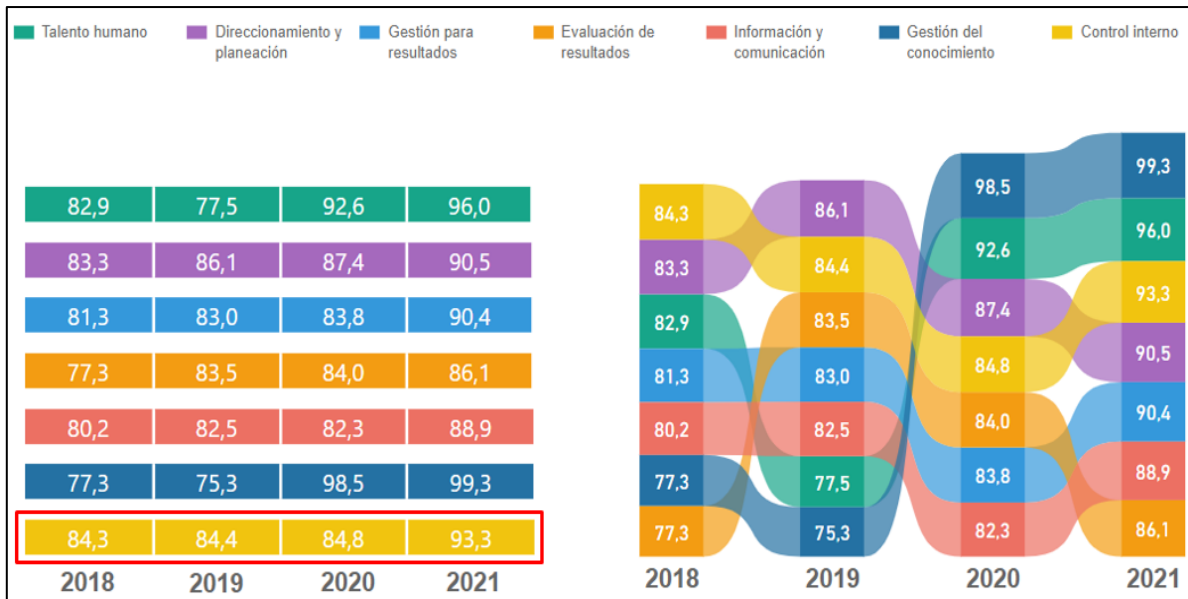
5.2 RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO PARA LA VIGENCIA 2021:

La superintendencia del subsidio familiar en el **índice de desempeño institucional** 2021 obtuvo un puntaje de 94,7 lo que significa que incrementó en 7,5 respecto al año anterior 2020.

Es importante resaltar que la entidad está por encima del promedio de las entidades evaluadas. Dicho promedio para el año 2021 es del 91,8, por lo tanto, podemos determinar que la entidad está arriba por una diferencia del 2,9.

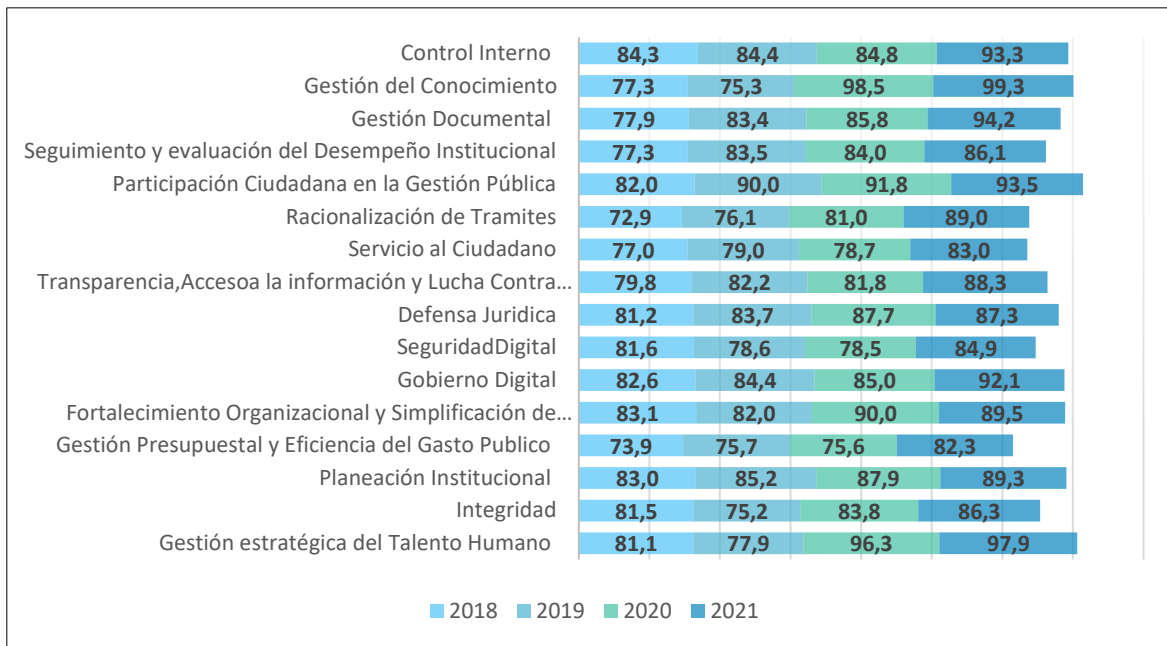
Por otro lado, es importante observar y entender como se ha comportado la dimensión de control interno durante los periodos comprendidos entre 2018 y 2021.(Ver Gráfico 1)

En el gráfico 1 podemos identificar fácilmente como esta dimensión de control interno ha ido incrementando años tras años, Para el 2018 inicia con un puntaje del 84,3, posteriormente en el año 2019 obtiene un puntaje de 84,4 incrementando a 0,1, luego en el año 2020 obtuvo un puntaje de 84,8 y finalmenten el año 2021 un puntaje de 93,3 lo que significa que para este año logro su mayor incremento que fue del 8,5.

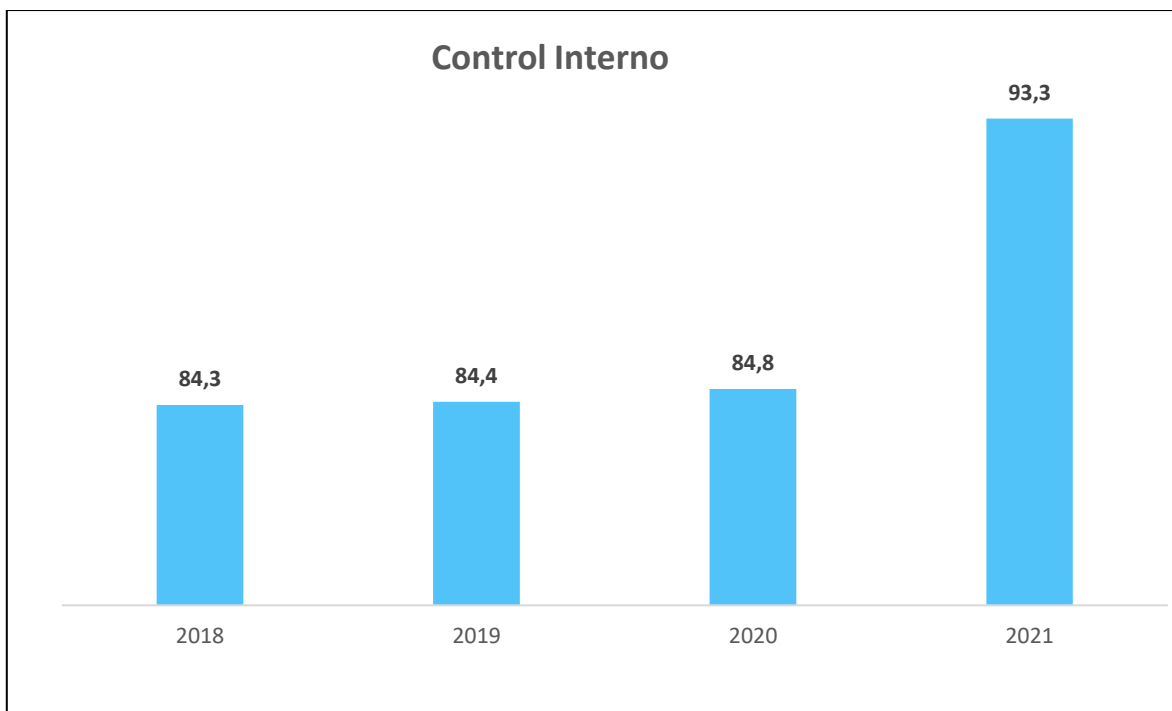


(Gráfico 1)

Entre los periodos 2018, 2019, 2020 y 2021. La política de control interno ha venido aumentando de una forma progresiva, por ende se puede ver evidenciada en la siguiente imagen. (ver Gráfico 2 y 3)



(Gráfico 2)



(Gráfico 3)

5.3 RECOMENDACIONES DE ACCIONES DE MEJORA DE LOS RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2021:

RECOMENDACIÓN
Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

6. CIERRE DE BRECHAS

6.1 Fortaleza:

- Establece los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección.
- Permite dar carácter estratégico a la gestión de talento humano, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad.
- Orientar el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.

-
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos.
 - Garantiza que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.
 - Evalúa el diseño y efectividad de los controles en el sistema de riesgos.
 - Realiza auditorías internas de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.
 - Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.
 - Asistir a la gerencia operativa en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos.
 - Facilitar canales de comunicación.
 - Aprobar el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno.
 - Uso adecuado de la tecnología.

6.2 Debilidades:

- Poco apoyo desde la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Poco trabajo con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Poco monitoreo o supervisión al cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano.
- Muy poco cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, - mapa de riesgos de corrupción.
- Poco monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos.