

## **INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO**

### **Período**

### **Noviembre a febrero de 2018**

En cumplimiento del Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno, presenta el informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno de la Auditoría General de la República del periodo comprendido entre noviembre de 2017 a febrero de 2018.

#### **1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN:**

##### **1.1. Componente Talento Humano**

##### **1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.**

Según el Modelo Estándar de Control Interno, este elemento busca establecer un modelo de conducta de los servidores al interior de la entidad, que genere transparencia en la toma de decisiones y promueva un clima de confianza para el logro de los objetivos institucionales y los fines del Estado.

Por tal razón es importante que periódicamente se estén reforzando los principios y valores contemplados en el Código de Ética, para que el actuar de los servidores se mantenga fiel a esos postulados, de manera que se refleje en la gestión de la entidad.

Como productos mínimos de este elemento se requieren un documento con los principios y valores, el acto administrativo que adopta tal documento como “Código de Ética y Buen Gobierno” y las estrategias de socialización permanente de los principios y valores adoptados.

La entidad cuenta con un Código de Ética y Buen Gobierno, cuyo propósito es asegurar una gestión íntegra, eficiente y transparente. No cuenta con la resolución mediante la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno que reza en su parte pertinente “entrará en vigencia a partir de la publicación del acto administrativo que lo adopte”.

De otro lado, en este período no se realizaron reuniones del Comité de Ética, como tampoco actividades que demuestren la socialización y difusión de los principios y valores de la entidad.

##### **1.1.2. Desarrollo del Talento Humano**

El desarrollo del talento humano se logra mediante las políticas y prácticas de gestión humana orientadas a potenciar las competencias, habilidades e idoneidad de los servidores públicos para el servicio de la entidad.

De acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno, los requerimientos mínimos de este componente están integrados por el Manual de Funciones y Competencias



Laborales, el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Inducción y Reinducción, Programa de Bienestar Social, Plan de Incentivos y Sistema de Evaluación de Desempeño.

### **Manual de Funciones y Competencias Laborales:**

La Dirección de Talento Humano durante el mes de mayo, adelantó un ejercicio para la actualización del Manual de Funciones y Competencias, con todos los servidores de la Entidad. A la fecha del presente informe el nuevo Manual no ha sido adoptado por resolución.

### **Vinculación, Inducción y Reinducción:**

Desde el proceso de planeación del recurso humano a través del cual se identifican las necesidades de personal, en términos cuantitativos y cualitativos, la entidad realiza los procesos de ingreso, (vinculación e inducción), permanencia (capacitación, evaluación del desempeño y estímulos) y retiro (por necesidades del servicio o pensión) de los servidores públicos, con el propósito de determinar su idoneidad y de fomentar su desarrollo permanente, durante la vida laboral en la entidad.

Atendiendo tal propósito y con el fin de garantizar la provisión del personal idóneo para el cumplimiento de los planes y proyectos institucionales en cada uno de los procesos, la entidad, desde el primero (1) de octubre hasta el treinta y uno (31) de diciembre realizó treinta y dos (32) nombramientos de Directivos y Asesores del Despacho.

### **Inducción:**

A partir del 1 de enero de 2018, se determinó realizar una jornada de inducción institucional a diez (10) servidores nuevos en la entidad, pendientes de tal proceso desde el año de 2016.

Igualmente a partir de la misma fecha, se dispuso incluir en la presentación de inducción institucional (PowerPoint) los componentes de corrupción, inhabilidades e incompatibilidades dando cumplimiento al deber de informar al servidor público acerca de las normas y las decisiones al respecto.

En cuanto al procedimiento de "Elaboración, ejecución y seguimiento al Programa de Inducción y Reinducción" de la entidad, se están adelantando acciones, a partir del 1 de enero de 2018, en relación con los registros requeridos en el procedimiento por la norma de calidad, consistentes en el diligenciamiento de los formatos respectivos.

La falta de inducción al puesto de trabajo, igualmente, es una acción que se propuso llevar a cabo a partir del 1 de enero de 2018, en cumplimiento a las Resoluciones Reglamentarias N° 009 de 2015 y 006 de 2016 de la Auditoría General de la República y con el fin de capacitar a los servidores públicos en las funciones inherentes a su cargo.



### Reinducción:

Se dispuso como acción de mejora la inclusión del cien (100%) de los servidores de las Gerencias Seccionales de la entidad en el Programa de Reinducción Institucional, a partir del 1 de enero de 2018, con el fin de garantizar una eficiente y oportuna capacitación en la misma frecuencia y oportunidad que los funcionarios del nivel central.

Así mismo se determinó el diligenciamiento del formato de evaluación de las actividades de inducción y reinducción, que permita medir la satisfacción e impacto del Programa de inducción y reinducción y la tabulación de los resultados de las mencionadas evaluaciones.

### Plan Institucional de Formación y Capacitación:

Frente al cumplimiento de las actividades programadas de formación y capacitación, en el periodo evaluado, se tiene:

Dirección de Talento Humano Vigencia 2017		
Capacitación	Fecha de Realización	No. de Capacitados
Decreto 1072 de 2045, Responsabilidad Civil y Penal y manejo de contratistas	Octubre de 2017	1
Sistema de Gestión de Calidad-Sensibilización Norma ISO 9001-2015.	Noviembre de 2017	200
Plan Estratégico Institucional 2017-2019	Noviembre de 2017	190
Evaluación del Desempeño Laboral servidores de libre nombramiento y remoción.	Diciembre de 2017	22
Aplicativo SYSMAN-Módulo Nómina	Enero-febrero de 2018	4
Formatos de Evaluación del Desempeño Laboral-servidores de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales.(Acuerdo 565).	Febrero 2018	210
Nueva ley de contratación pública (Ley 1882 de 2018)	Febrero 2018	1
Seminario Taller medios magnéticos DIAN 2017	Febrero 2018	5

### Plan de Bienestar Social e incentivos.

Durante el periodo evaluado, en desarrollo del programa de Bienestar Social se realizaron las siguientes actividades:

Mes	Actividad	Cantidad	Participantes
Noviembre 2017	Jornada Pausas Activas Nivel central	2	33
	Jornada Pausas Activas Gerencias Seccionales	18	61
	Avances Implementación SG-SST	4	-
	exámenes médicos periódicos - nivel central (perfil lipídico)	1	107
	Exámenes Médicos Periódicos - Nivel Central (Audiometría / Visiometría)	1	114
	Exámenes Médicos Periódicos - Nivel Central (valoración Ocupacional - Osteomuscular)	1	109
	Exámenes Médicos Ingreso (Bogotá - Cali)	9	9
	Capacitación Brigada Emergencia - Evaluación Competencias	1	14
	Actividad Cultural Rutas del Arte - Nivel Central	1	140
	Actividad Cultural Rutas del Arte - Gerencias	1	82
	Jornada Día Saludable Nivel Central - Anti estrés	1	67
	Diciembre 2017	Exámenes Médicos Ingreso (Bogotá)	5
Capacitación Brigada Emergencia.		1	19
Actividad Cultural Rutas del Arte-Gerencias.		1	9
Encuentro Nacional Balance de Gestión. Desarrollo Organizacional-Fortalecimiento de Competencias.		1	182
		2	182
	Actividad de integración Navideña	1	150
Enero 2018	Sesión Mensual Copasst	1	6
	Avances Implementación SG-SST.	1	--
Febrero 2018	Sesión Mensual Copasst.	1	6
	Avances Implementación SG-SST.	1	--
	Inspecciones Gerencias Seccionales (Elementos SG-SST).	1	9
	Jornada Capacitación Brigadistas.	1	11
	Actividad reconocimiento aniversario entidad-Nivel Nacional.	1	222

## 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico

### 1.2.1. Planes, Programas y proyectos



## Plan Estratégico:

En Comité Institucional llevado a cabo el 5 de septiembre de 2017, se tomó la decisión de dar continuidad al Plan Estratégico Institucional 2015 – 2017 “Vigilando para todos”, por un trimestre más, comprendido entre el 1 de octubre al 31 de diciembre de 2017, dado que el nombramiento del nuevo Auditor General de la República no se había producido y el Plan vigente culminaba su ejecución el 30 de septiembre de 2017, situación que se dejó registrada en el acta No. 10 de la misma fecha.

El cumplimiento del Plan Operativo, arrojó un cumplimiento del 98.19% de los objetivos del Plan Estratégico 2015-2017 programado para el período adicional

Ahora bien, el Plan Estratégico Institucional 2017-2019 “Control Fiscal para la paz”, estableció como visión: *“En 2019 seremos reconocidos por haber contribuido a la consolidación de una paz estable y duradera, al hacer del control fiscal un factor que promueve el desarrollo transparente de la gestión pública”*, hasta este momento no cuenta con la resolución por la cual se adopta la misión, la visión de la entidad.

Contiene cuatro objetivos institucionales a saber: **1.** Fortalecer el Sistema Nacional de Control Fiscal, mediante el liderazgo en la formulación de la política pública de control fiscal; **2.** Coadyuvar al fortalecimiento del control fiscal territorial, por medio de la integración y la armonización del ejercicio de la vigilancia de la gestión fiscal, contribuyendo a consolidar una paz estable y duradera. **3.** Impulsar el control social como parte fundamental en el ejercicio del control fiscal, contribuyendo así a aumentar la transparencia de la gestión pública. **4.** Fortalecer las condiciones organizacionales y administrativas en la Auditoría General de la República para garantizar el cumplimiento de su misión.

## Planes y Programas:

De acuerdo con la información reportada, en el aplicativo SIA POAS Manager, por los líderes de los respectivos procesos de la entidad, el Plan de Acción que se programó y ejecutó durante el trimestre adicional, correspondiente al Plan Estratégico Institucional 2015 – 2017 “Vigilando para todos”, arrojó un cumplimiento acumulado del 98,19%.

El Plan de Acción vigente que corresponde al nuevo Plan Estratégico Institucional “Control Fiscal para la paz”, se encuentra debidamente formulado y modificado y con sus respectivos objetivos, actividades, metas, indicadores y responsables.

En cuanto al seguimiento de los planes estratégico y operativo anual, la entidad cuenta con el aplicativo Poas Manager donde cada uno de los responsables líderes de los procesos registran el avance de su gestión, al igual que el tablero de indicadores.



## **Proyectos de Inversión**

Sobre este tema se acordó en el Comité de Coordinación Institucional del 24 de noviembre de 2017 que la Oficina de Planeación será la responsable de realizar el seguimiento mensual a la ejecución de las metas físicas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal de los mismos, con base en las fuentes oficiales del Departamento Nacional de Planeación - DNP y del Ministerio de Hacienda respectivamente, previo cargue de la información por parte de las áreas responsables del proyecto.

### **1.2.2 Modelo de Operación por Procesos:**

La entidad cuenta con un modelo de enfoque basado en procesos. El Mapa de Procesos Institucional está conformado por los niveles estratégico, misional, de apoyo y de evaluación.

En el período evaluado se hicieron los correspondientes ajustes a las caracterizaciones de los procesos, que hacen parte del Sistema de Gestión de Calidad.

### **11.2.3. Indicadores de Gestión.**

En los meses de enero y febrero de este año, se programaron y realizaron reuniones en la Oficina de Planeación de la entidad, para revisar y definir los indicadores de gestión que se derivan de la ejecución de las actividades del Plan Operativo Anual de cada proceso, con el acompañamiento de la oficina mencionada.

De cada reunión se levantó un acta que da constancia del desarrollo de la definición de los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad para cada proceso de la entidad.

## **1.3. Componente Administración del Riesgo:**

### **1.3.1. Políticas de administración del riesgo:**

La Política de administración del riesgo se encuentra publicada en la intranet de la Entidad en el SGC Manual Técnico de Calidad sublink políticas. Es importante resaltar que se hace necesario se ajuste a los lineamientos establecidos en el MECI-2014 y lo relacionado con los siguientes aspectos: Los objetivos que se esperan lograr; las estrategias para establecer cómo se van a desarrollar a largo, mediano y corto plazo; los riesgos que se van a controlar; las acciones a desarrollar contemplando el tiempo, los recursos, los responsables y el talento humano requerido.



### 1.3.2. Identificación, análisis y valoración del riesgo:

La Entidad en el último trimestre realizó ajustes al procedimiento de identificación de riesgos; a 31 de diciembre de 2017 contaba con los Mapas de Riesgos por proceso (132 riesgos incluidos 23 de corrupción).

Durante el mes de febrero de este año, la Oficina de Planeación adelantó reuniones con los líderes de cada proceso de la entidad, con el fin de revisar los riesgos identificados en cada uno de ellos; lo anterior con el fin de establecer la necesidad de ajustarlos o de aplicar acciones de mejora al respecto.

## 2. MODULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dentro de éste módulo, se valora la efectividad del control interno de la entidad pública; la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, en fin, los resultados de la gestión con el fin de detectar desviaciones y generar recomendaciones para el mejoramiento de la Auditoría.

### 2.1. Componente Autoevaluación Institucional

De manera permanente, se viene adelantando la autoevaluación institucional a través de las reuniones del Comité de Coordinación Institucional, en donde se presenta los reportes del cumplimiento de las metas institucionales del Plan Estratégico y las actividades del POA. Durante la presente vigencia y con corte a febrero 28 del año en curso, se han presentado para revisión y aprobación el plan anticorrupción y atención al ciudadano (2108); el Plan Operativo Anual (POA), el Informe de seguimiento integrado físico y financiero a la gestión 2017 en lo relacionado con los proyectos de inversión; Informe sobre medición de la gestión en el trimestre Octubre - Diciembre de 2017 de la Auditoría General de la República; Medición de satisfacción de usuarios del segundo semestre de 2017; resultados del Seguimiento al cronograma Plan Estratégico y compromisos Comité de Coordinación Institucional, finalmente, vale destacar el ejercicio de Sensibilización para la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### 2.2. Componente de Auditoría Interna:

Como parte del proceso de actualización del Sistema de Gestión de Calidad, de acuerdo con lo establecido en la Norma NTC-ISO 9001-2015, durante los meses de octubre y noviembre de 2017, se realizó la planeación y ejecución de 10 auditorías internas a todos los procesos de la entidad para la recertificación del sistema en la Norma de Calidad mencionada

De acuerdo con el reporte final de auditoría emitido por la Firma Cotecna, el Auditor Líder recomendó la certificación-recertificación de los procesos de la entidad.



### 2.3 Componente Planes de Mejoramiento

Como resultado de las auditorías internas realizadas, se formularon las respectivas acciones dentro del Plan de Mejoramiento, las cuales se están cumpliendo de acuerdo con las especificaciones contempladas, la fecha de inicio y terminación que presenta el aplicativo POAS MANAGER de la entidad.

### 3. EJE TRANSVERSAL – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

De acuerdo con el líder del proceso, se realizaron las siguientes actividades durante el período comprendido entre Noviembre y Diciembre de 2017 y Enero de 2018:

Entrega de mesa de servicio unificada que cubre la mesa interna de ofimática y la mesa de servicio de los sistemas de información. En producción a partir del 8 de enero de 2018 la mesa de ayuda interna denominada centro de servicios y publicada en la intranet; se entregó en ambiente de desarrollo SIA ATC en modelo vista controlador para aplicar pruebas en el primer trimestre de 2018; entrega de sitios de uso a 10 Contralorías del sistema SIA ATC; entrega en producción de 8 ajustes menores al sistema SIA Observa; entrega en ambiente de desarrollo para pruebas programas para el primer trimestre de 2018, ajustes del flujo de novedades de los contratos en el sistema SIA Observa y administración de la documentación en metodología Handler. para aplicar pruebas en el primer trimestre de 2018; proceso de contratación por Colombia compra de licencias de SQL y Visual estudio, recibidas en almacén y puestas en producción en enero de 2018; soporte a la Dirección de responsabilidad en el trámite de audiencias orales; capacitación a la Dirección de Talento Humano en la administración de biométricos a nivel nacional entre otras.

#### Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

1. Se ajuste la política para la gestión del riesgo a los lineamientos dados por el MECI-2014.
2. Se recomienda que los líderes de los procesos de Recursos Físicos y Financieros; Gestión Documental; Orientación Institucional y Procesos Fiscales levanten los respectivos planes de mejoramiento para evitar y prevenir se presente nuevamente la configuración del riesgo.
2. Es importante que los líderes de los procesos, atiendan las observaciones que se hacen en el aplicativo POAS MANAGER en los seguimientos efectuados a los Mapas de Riesgo, Planes de Mejoramiento y al Tablero de Control de los Procesos.
3. La Dirección de Planeación ha venido insistiendo a los líderes y responsables de proceso que el procedimiento EV.120.P09.P en el paso 1 establece que: *“Realiza seguimiento y evaluación al POA dentro de los 10 días siguientes de cada trimestre*





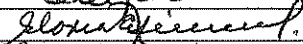
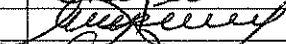

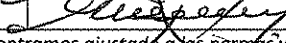


vencido y reporta en el aplicativo POA Manager el cumplimiento de las actividades y metas, así como también reporta resultados en el Tablero de control de indicadores”.

Lo anterior teniendo en cuenta que no se cumple el plazo establecido y esto genera atrasos importantes para el informe de evaluación de los procesos.

  
GLORIA ELENA RIASCOS MORA  
DIRECTORA DE LA OGI

Marzo 5 de 2018.

	Nombre y Apellido	Firma	Fecha
Proyectado por:			MARZO 5/18
Revisado por:			MARZO 5/18
Aprobado por:			MARZO 5/18

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

