

AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020 – 2023

“Transformando el Control Fiscal”

Alma Carmenza Erazo Montenegro
Auditora General de la República

Bogotá D.C.
Enero de 2020

Control de Versiones

Ver-sión	Fecha	Descripción	Autores
1.0	Enero de 2020	Elaboración del documento.	Equipo directivo
1.1	Enero de 2021	<p>Ajuste en:</p> <ol style="list-style-type: none"> Contexto estratégico, se adicionaron fortalezas. Se adicionó el concepto aplicado de “Grupo de Valor” acorde con los lineamientos del MIPG. La redacción de los siguientes objetivos estratégicos: <p>Objetivo Estratégico 1.2. Redacción original: Diseñar y aplicar un modelo de evaluación integral a la gestión de las contralorías territoriales, para asegurar su correcto funcionamiento. Nueva redacción: Efectuar el proceso de certificación anual de la gestión de las contralorías territoriales, a través del diseño y aplicación de un modelo de evaluación integral.</p> <p>Objetivo Estratégico 1.3. Redacción original: Implementar una metodología para mejorar el control de calidad del proceso auditor. Nueva redacción: Implementar una metodología que actualice el proceso auditor de la AGR, a las nuevas normas del control fiscal y a los estándares internacionales.</p> <p>Objetivo Estratégico 3.1. Redacción original: Diseñar y operar un modelo de formación para garantizar la idoneidad de los auditores del país. Nueva redacción: Diseñar y operar un proceso de formación para coadyuvar en el fortalecimiento de la idoneidad de los auditores del país.</p> <p>Se agregó un nuevo objetivo estratégico al cuarto objetivo institucional: Promover el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, facilitando buenas prácticas de gestión y el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para la implementación de soluciones eficientes.</p> <p>Se ajustará la redacción de la descripción de los objetivos institucionales y se incorporará la descripción de los objetivos estratégicos.</p> <p>Aprobado mediante Acta de Comité de Gestión y Desempeño del 18/01/2021.</p>	Equipo directivo

Ver-sión	Fecha	Descripción	Auto-res
1.2	Enero de 2022	<p>Ajuste en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contexto estratégico. Se adicionaron elementos identificados a partir de la norma ISO 37001. 2. Se incluyó la Política de Gestión Antisoborno. 3. Se incluyeron nuevos valores en el Código de Integridad. 4. La redacción del párrafo que acompaña el objetivo estratégico 4.1: <p>Objetivo Estratégico 4.1.</p> <p>Redacción original: Este nuevo Sistema de Gestión integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. Al implementar el MIPG, la AGR consolidará, todos los elementos que se requieren para funcionar de manera eficiente y transparente, lo cual se reflejará en la gestión del día a día.</p> <p>Nueva redacción: Este nuevo Sistema de Gestión integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, e incorpora el Sistema de Gestión Antisoborno, de manera articulada con el Sistema de Control Interno. Al implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la AGR consolidará todos los elementos que se requieren para funcionar de manera eficiente y transparente y contribuirá proactivamente en la lucha contra la corrupción y en especial contra el soborno.</p> <p>Ajuste aprobado mediante Acta de Comité de Gestión y Desempeño sesión extraordinaria del 25 de enero de 2022.</p>	Equipo directivo

Contenido

Introducción	5
1. Contexto estratégico institucional	8
1.1. Contexto estratégico institucional desde la perspectiva de los funcionarios.	8
1.1.1. Percepción relacionada con la orientación institucional.....	12
1.1.2. Percepción relacionada con la gestión del proceso auditor	13
1.1.3. Percepción relacionada con la participación ciudadana	14
1.1.4. Percepción relacionada con la gestión del talento humano	16
1.1.5. Percepción relacionada con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones	17
1.1.6. Percepción relacionada con la gestión jurídica	18
1.2. Contexto estratégico institucional desde la perspectiva del Grupo de Valor, las contralorías territoriales.	19
1.2.1. Percepción relacionada con la gestión del proceso auditor	20
1.2.2. Percepción relacionada con la orientación institucional.....	21
1.2.3. Percepción relacionada con la gestión del talento humano	21
1.2.4. Percepción relacionada con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones.	22
1.3. Breve análisis del contexto estratégico por parte del Equipo Directivo en enero de 2021	22
1.4. Síntesis de la revisión, análisis y aprobación del contexto estratégico, según la norma ISO 37001:2016 Requisito 4.1.....	24
2. Propuesta programática 2020 – 2023.....	25
3. Visión Institucional	27
4. Objetivos Institucionales	27
5. Objetivos Estratégicos	29
6. Grupos de Valor	33
6.1. Problemas de los Grupos de Valor	33
6.2. Necesidades de los Grupos de Valor.....	33
6.3. Información que requieren los grupos de Valor	33
6.4. Plazo para resolver los problemas identificados	34
7. Política de Calidad	34
8. Ética y valores	35
9. Política del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001:2016 requisito 5.2.)	36
10. Modelo de seguimiento y evaluación	36

Introducción

Desde 2013, con ocasión de la Política Pública de Lucha contra la Corrupción, que fue instituida con el documento Conpes 167, la Auditoría asumió el compromiso de establecer un análisis diagnóstico sobre la situación y las oportunidades de mejora del control fiscal en el país, como una tarea fundamental para aportar a su reforma, proyecto liderado por la Contraloría General de la República (CGR).

Para 2018, la situación del control fiscal estaba diagnosticada y contaba con algunas propuestas para su transformación. El documento diagnóstico elaborado por la Auditoría y entregado al Departamento Nacional de Planeación, se convirtió en un insumo fundamental para la propuesta de política pública de control fiscal, que a la postre y sumado a otras iniciativas institucionales presentadas por la CGR, se consolidó en la sanción del Acto Legislativo 04 de 2019, por el cual se reforma el control fiscal en Colombia.

De forma paralela, la CGR se dio a la tarea de fortalecer el Sistema Nacional de Control Fiscal (SINACOF), actualmente esta instancia interinstitucional, es un espacio para facilitar la coordinación y articulación de todas las entidades dedicadas al control fiscal en Colombia.

En octubre de 2019, con fundamento en mi idoneidad y experiencia y en la propuesta programática que presenté, de terna enviada por la Honorable Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado me eligió como Auditora General de la República, para el periodo 2020 – 2023.

En la actualidad, ad portas de empezar la vigencia 2020 y a la luz de los elementos anteriormente expuestos y con la participación activa de los funcionarios, hemos definido la ruta estratégica que la AGR ha de seguir en procura de materializar la propuesta presentada ante las Altas Cortes, la cual es coherente con los elementos que hacen parte de la reforma al control fiscal y con la misión institucional de:

“coadyuvar a la transformación, depuración y modernización de los órganos instituidos para el control de la gestión fiscal, mediante la promoción de los principios, finalidades y cometidos de la función administrativa consagrados en la Constitución Política, el fomento de la cultura del autocontrol y el estímulo de la participación ciudadana en la lucha para erradicar la corrupción”.

Siguiendo la metodología prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se desarrolló el direccionamiento estratégico y como resultado se fraguó el Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2020 – 2023.

Para ello, la AGR realizó un análisis reflexivo sobre la propuesta programática y así estableció su contexto estratégico. Con base en estos elementos, se definieron cuatro objetivos institucionales que se pueden observar en el primer capítulo. Estos objetivos están orientados a: vigilar la implementación de la reforma al control fiscal, a fortalecer el control fiscal territorial, a mejorar la capacidad del talento humano para realizar el ejercicio auditor y a fortalecer la capacidad institucional de la propia AGR y poder responder a los grandes retos derivados de la reforma.

En el segundo capítulo, se encuentra la desagregación de cada uno de los objetivos institucionales, los cuales están soportados por otros de carácter específico, los objetivos estratégicos. Luego, y para mostrar la coherencia entre los elementos del direccionamiento estratégico, en el tercer capítulo se encuentra descrita la política de calidad institucional, la cual refleja la orientación institucional respecto del cumplimiento de su misión. Finalmente, en el cuarto capítulo se observa una breve descripción del modelo de seguimiento y monitoreo que la AGR aplicará a la implementación del Plan Estratégico, con el ánimo de verificar el cumplimiento efectivo de los objetivos y tomar decisiones con oportunidad.

Son condiciones fundamentales para la realización del Plan Estratégico Institucional, el trabajo en equipo sustentado en un estilo de dirección democrático que privilegie la construcción colectiva y la corresponsabilidad, así como el ejercicio de un liderazgo inclusivo, eminentemente técnico, pero con carácter humano, que promueva el desarrollo de las personas a través de la aplicación cotidiana de los valores que conforman el Código de Integridad.

La transformación del control fiscal en Colombia es una gran responsabilidad institucional. Lograr que este proceso se lleve a cabo de la mejor manera y que se obtengan los resultados que la sociedad está esperando, debe ser un compromiso de todos y cada uno de los funcionarios de la Auditoría General de la República, así como de los funcionarios de todas las entidades que conforman el SINACOF y por supuesto de la ciudadanía en general que, con su compromiso y herramientas de participación, cumple un papel determinante en la lucha contra la corrupción.

Después de un primer año de gestión, a la luz de las condiciones ambientales impuestas por la pandemia que azota a la humanidad, de los preceptos establecidos por la Propuesta Programática de la Auditora General de la República y de acuerdo con los resultados derivados de la gestión institucional, la Entidad realizó un ejercicio de análisis y reflexión sobre el Plan Estratégico Institucional para determinar la necesidad de realizar ajustes. Como resultado, se determinó ajustar la redacción de tres objetivos estratégicos e incluir un nuevo objetivo estratégico al cuarto objetivo institucional. Adicionalmente, en el marco del Modelo Integrado de

Planeación y Gestión (MIPG) se incluirán algunos elementos, propios de la dimensión de Direccionamiento Estratégico como la aplicación del concepto “Grupo de Valor”.

El propósito fundamental de este ejercicio de autoevaluación siempre fue el de elevar el nivel de claridad del equipo directivo sobre el horizonte a corto y mediano plazo que le permita a la AGR definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad.

1. Contexto estratégico institucional

Teniendo como soporte metodológico, la Guía para Elaborar el Diagnóstico Institucional, en los meses de noviembre y diciembre de 2019 se realizaron once talleres, en el nivel central y en todas las gerencias seccionales de la AGR donde se contó con una amplia participación de los funcionarios. Adicionalmente, las contralorías territoriales compartieron sus apreciaciones sobre la gestión de la AGR de cara a la reforma al control fiscal y a la realización de la propuesta programática. En total se obtuvieron 1163 observaciones.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales fueron organizados en relación con cada uno de los procesos de gestión.

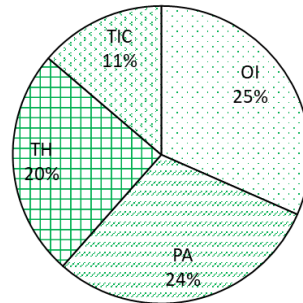
El contexto con el que se identificaron las debilidades, las fortalezas, las oportunidades y las amenazas, estaba compuesto por la realización de la propuesta programática y la reforma al control fiscal.

1.1. Contexto estratégico institucional desde la perspectiva de los funcionarios.

La totalidad de las observaciones se distribuye de la siguiente forma:

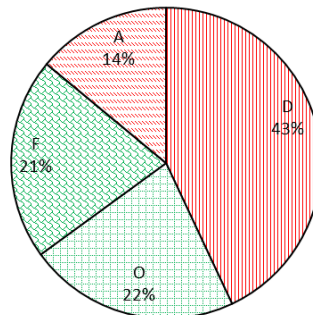
PROCESO	F	%	D	%	O	%	A	%	TOTAL	%
OI – Orientación institucional	30	14%	49	28%	47	34%	30	35%	156	25%
PA – Proceso auditor	33	15%	53	30%	26	19%	36	42%	148	24%
TH – Talento humano	24	11%	90	51%	8	6%	0	0%	122	20%
TIC – Tecnologías de la información y comunicaciones	27	12%	33	19%	5	4%	3	3%	68	11%
PC – Participación ciudadana	9	4%	16	9%	21	15%	3	3%	49	8%
GJ – Gestión jurídica	0	0%	2	1%	25	18%	11	13%	38	6%
RF – Recursos Físicos	8	4%	15	9%	6	4%	3	3%	32	5%
PF – Procesos Fiscales	0	0%	4	2%	0	0%	0	0%	4	1%
EV – Evaluación, control y mejora	0	0%	3	2%	0	0%	0	0%	3	0%
GD – Gestión documental	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	131	21%	265	43%	138	22%	86	14%	620	100%

Al analizar la distribución de las observaciones o expresiones de los participantes, por proceso, se encuentra que las observaciones se concentran en cuatro procesos, en su orden, orientación institucional, proceso auditor, talento humano y tecnologías de la información y las comunicaciones.



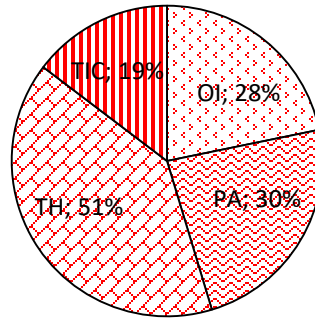
Gráfica 1. DOFA procesos de la AGR

Al analizar la distribución de las observaciones, organizadas por elemento del DOFA, se encuentra que las debilidades representan el 43% de las observaciones, mientras que el 22% está en las oportunidades, seguido de las fortalezas con el 21% y las amenazas que son el 14%.



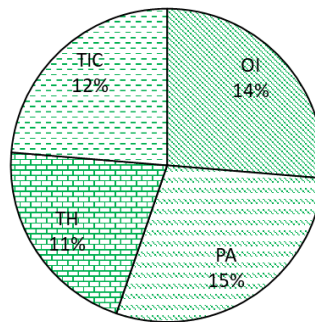
Gráfica 2. DOFA procesos de la AGR

El proceso que más debilidades presentó fue la gestión del talento humano con un 51%, seguido del proceso auditor con un 30% y el de orientación institucional con un 28%, así como el de las TIC con un 19%.



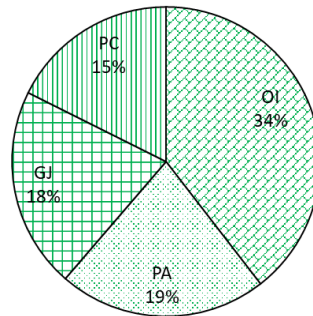
Gráfica 3. Procesos con mayor número de debilidades

Las fortalezas identificadas se encuentran en el proceso auditor (15%) y en la orientación institucional (14%). El 23% de las fortalezas está distribuido entre TIC y talento humano con un 12% y 11%, respectivamente.



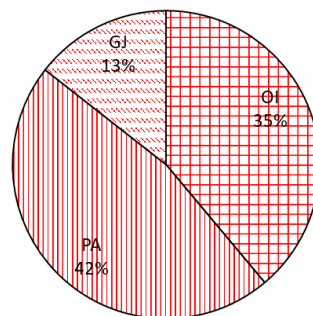
Gráfica 4. Procesos con mayor número de fortalezas

Las oportunidades se concentran en el proceso de orientación institucional con un 34%, seguido del proceso auditor con el 19%, gestión jurídica con el 18% y participación ciudadana con el 15%.



Gráfica 5. Procesos con mayor número de oportunidades

Las amenazas fueron más asociadas al proceso auditor con un 42%, mientras que a la orientación institucional se le asoció el 35% y a la gestión jurídica el 13%.



Gráfica 6. Procesos con mayor número de amenazas

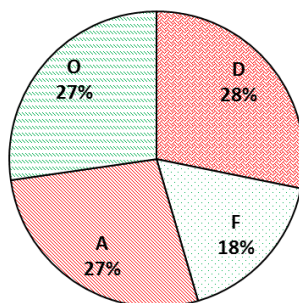
En relación con la realización de la propuesta programática y la reforma al control fiscal, los procesos más representativos son el proceso auditor, la orientación institucional, la gestión del talento humano y la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

A continuación, se presentan los resultados consolidados por proceso, organizados de acuerdo con la frecuencia con la que se manifestaron.

1.1.1. Percepción relacionada con la orientación institucional

Este proceso se encarga de orientar el ejercicio de la función de Control Fiscal, a cargo de la Auditoría General de la República, en términos de calidad, satisfacción social y el mejoramiento continuo.

Total, de observaciones: 156



Gráfica 7. Distribución del DOFA, proceso de orientación institucional

Debilidades:

- Articulación y comunicación interna.
- Capacidad directiva, la cual se percibió en aspectos como la necesidad de un conocimiento especializado y un compromiso y liderazgo diferenciados.

Oportunidades:

- La ampliación del periodo administrativo de 2 a 4 años, aspecto que se refleja en la posibilidad de implementar programas, planes y proyectos a largo plazo que garanticen la sostenibilidad de los resultados.
- El liderazgo de la Contraloría General de la República en la reforma al Sistema Nacional de Control Fiscal, se interpreta como una posibilidad para fortalecer la Auditoría General de la República a través de la adopción y adaptación de buenas prácticas.

Amenazas: Eliminación institucional por falta de resultados e iniciativas legislativas.

Fortalezas:

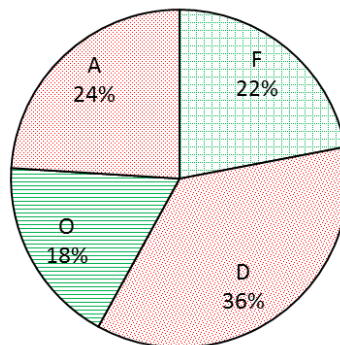
- Capacidad competitiva, representada en su Sistema de Gestión de Calidad, su organización y la propuesta programática.

- Capacidad de respuesta y adaptación institucional.

1.1.2. Percepción relacionada con la gestión del proceso auditor

La gestión del proceso auditor busca ejercer la vigilancia de la gestión fiscal de las contralorías y los fondos de bienestar de los servidores públicos de las contralorías, conforme a los principios establecidos en la Constitución Política, mediante la aplicación de los sistemas de control fiscal definidos en la Ley 42 de 1993.

Total, de observaciones: 152



Gráfica 8. Distribución del DOFA, Gestión del Proceso Auditor

Debilidades:

- La falta de unificación de criterios.
- La comunicación entre el nivel central y las gerencias seccionales.
- La capacidad de los auditores para realizar el proceso auditor, la cual obedece a la calidad de la capacitación, en términos de oportunidad, pertinencia, frecuencia, profundidad y didáctica de las herramientas.

Amenazas:

- Los efectos sobre el sistema de control fiscal, de una metodología de certificación mal diseñada.
- La falta de participación activa por parte de las contralorías territoriales en el proceso de reforma.

Fortalezas:

- La solidez del proceso, la cual se representa en: la metodología empleada, en la experiencia institucional, en su cobertura y en el conocimiento de los auditores.
- La capacidad competitiva de la Entidad, la cual se evidencia en aspectos como: la experiencia institucional en el ejercicio auditor, el liderazgo institucional en el apoyo a las contralorías territoriales para modernizarlas y mejorar su capacidad (coadyuvancia) y en el conocimiento de los sujetos vigilados.

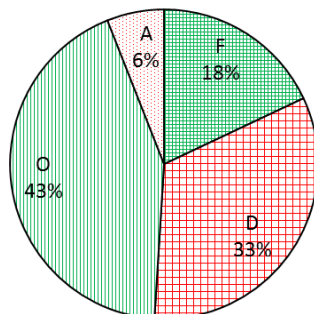
Oportunidades:

- El proceso de certificación de las contralorías territoriales representa una oportunidad para el desarrollo institucional, pues le permitirá a la Auditoría General de la República fortalecer su imagen ante los sujetos vigilados y la confianza de la ciudadanía.
- El SINACOF es un espacio interinstitucional que le permitirá a la Auditoría General de la República, a través de una participación activa, fortalecer su imagen institucional ante la sociedad en general y ante los demás entes de control.
- El liderazgo y apoyo institucional de la Contraloría General de la República, surge como una oportunidad que debe aprovechar la AGR para lograr los resultados que se esperan del proceso auditor.

1.1.3. Percepción relacionada con la participación ciudadana

El proceso de participación ciudadana está diseñado para promover continuamente la participación ciudadana y atender todos los derechos de petición presentados ante la entidad de conformidad con lo establecido en la normatividad que regula la materia.

Total, de observaciones: 49



Gráfica 9. Distribución DOFA Participación Ciudadana

Oportunidades:

- La motivación de la ciudadanía para participar en procesos de control social que reduzcan o eliminen la corrupción.
- El interés de las veedurías ciudadanas para trabajar conjuntamente.
- La reforma al control fiscal y las expectativas que despierta en la ciudadanía.

Debilidades:

- El escaso reconocimiento institucional ante la ciudadanía.
- La insuficiencia de recursos para el plan de promoción de participación ciudadana.

Fortalezas:

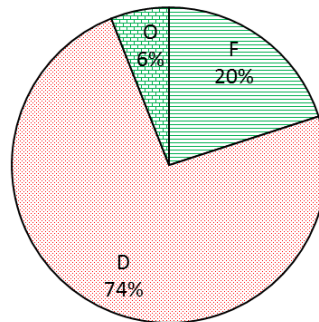
- La credibilidad institucional ante algunos grupos de interés, por las actividades del plan de promoción de la participación.
- El manejo de las peticiones y denuncias ciudadanas a través del SIA ATC.
- La distribución geográfica de la AGR que permite llegar a varias regiones para capacitar a las veedurías.

Amenazas: La credibilidad institucional se pone en riesgo por el incumplimiento de compromisos adquiridos con los grupos de interés en el marco del plan de promoción de la participación.

1.1.4. Percepción relacionada con la gestión del talento humano

La gestión del talento humano se diseñó para dirigir, coordinar y controlar la ejecución de todas las actividades relacionadas con el desarrollo del talento humano de la Auditoría General de la República, de conformidad con las políticas y lineamientos establecidos en el Plan Estratégico.

Total, de observaciones: 122



Gráfica 10. Distribución DOFA Gestión del Talento Humano

Debilidades:

- Insuficiente cantidad de talento humano.
- La capacitación.
- Ambiente laboral.
- La falta de aprovechamiento del nivel asesor.

Fortalezas:

- La idoneidad y experiencia del talento humano de la Auditoría General de la República.
- El compromiso y sentido de pertenencia de talento humano.

Oportunidades:

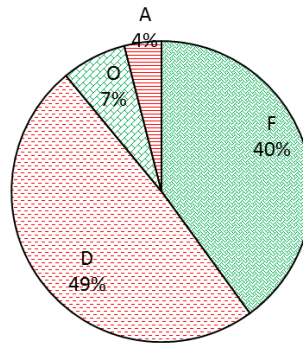
- El trabajo articulado entre la CGR y la AGR puede traer efectos positivos en la gestión del talento humano de la Auditoría General de la República por asimilación de buenas prácticas.

Amenazas: A la gestión del talento humano no se le identificaron aspectos que la amenacen.

1.1.5. Percepción relacionada con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones

La Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones está para asegurar su administración y sostenibilidad en la AGR en apoyo del cumplimiento de la misión institucional y el mejoramiento del sistema de Gestión de la Calidad.

Total, de observaciones: 68



Gráfica 11. Distribución DOFA Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Debilidades:

- Los computadores que tiene la Auditoría General de la República son obsoletos e insuficientes.
- El diseño del sistema de información dada su poca amabilidad y la imposibilidad de interactuar entre módulos, ni con otras aplicaciones.
- El talento humano que carece de capacidad para manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas.

Fortalezas: Contar con el Sistema Integral de Auditoría SIA es una fortaleza institucional de cara al Sistema Nacional de Control Fiscal.

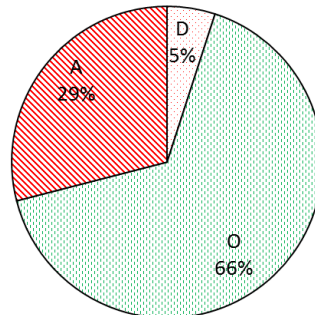
Oportunidades: El trabajo conjunto con la Contraloría General de la República es una oportunidad de modernización tecnológica para el desarrollo de las TIC en la Auditoría General de la República.

Amenazas: Los ataques cibernéticos constituyen una amenaza para el SIA.

1.1.6. Percepción relacionada con la gestión jurídica

La gestión jurídica está diseñada para lograr el gobierno y la administración jurídica de la Auditoría General de la República.

Total, Observaciones: 38



Gráfica 12. Distribución DOFA Gestión Jurídica

Fortalezas: No se identificaron fortalezas en este proceso.

Debilidades: La falta de experticia jurídica para determinar el dolo o la culpa y la falta de experticia y capacitación para ejercer la función de policía judicial.

Oportunidades:

- La reforma al Sistema Nacional de Control Fiscal, a través del acto legislativo 04 de 2019, porque se muestra como la vía que permitirá fortalecer la capacidad institucional de la Auditoría General de la República para cumplir con el mandato constitucional.
- Plataformas como el Secop II, son una oportunidad para modernizar la gestión contractual.

Amenazas: La subsistencia de vacíos en la normatividad relacionada con el control fiscal que impidan o dificulten el desarrollo de la misión de la Auditoría General de la República.

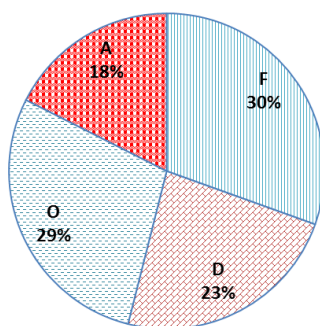
A continuación, se presentan los resultados consolidados de las percepciones de las contralorías territoriales sobre la gestión de la AGR de cara a la propuesta programática y a la reforma al sistema de control fiscal.

1.2. Contexto estratégico institucional desde la perspectiva del Grupo de Valor, las contralorías territoriales.

La totalidad de las observaciones hechas por el grupo de valor se distribuye de la siguiente forma:

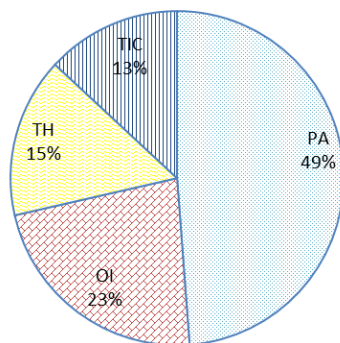
PROCESO	F	%	D	%	O	%	A	%	TOTAL	%
PA – Gestión del proceso auditor	51	37%	46	43%	61	47%	28	36%	186	41%
OI – Orientación institucional	24	17%	14	13%	37	28%	10	13%	85	19%
TH – gestión del talento humano	30	22%	21	20%	4	3%	5	6%	60	13%
TIC – Gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones	26	19%	11	10%	9	7%	5	6%	51	11%
PC – Participación ciudadana	6	4%	6	6%	10	8%	11	14%	33	7%
RF – Recursos físicos y financieros	1	1%	8	8%	1	1%	15	19%	25	6%
GJ – Gestión jurídica	1	1%	0	0%	7	5%	4	5%	12	3%
PF – Procesos fiscales	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
TOTAL	139	100%	106	100%	130	100%	78	100%	453	100%

Las observaciones realizadas se distribuyen equitativamente, de acuerdo con los elementos del DOFA, es decir el número de observaciones es similar entre una y otra categoría.



Gráfica 13. Distribución DOFA
Según la percepción de las contralorías territoriales

Por procesos, las observaciones se concentran en cuatro aspectos: el proceso auditor, la orientación institucional, el talento humano y las tecnologías de la información y las comunicaciones.



Gráfica 14. Distribución DOFA por procesos

1.2.1. Percepción relacionada con la gestión del proceso auditor

Fortalezas:

- La capacidad técnica institucional para realizar el ejercicio auditor.
- El conocimiento y experiencia institucional.
- La potestad y autoridad constitucional.
- La cobertura a nivel nacional.

Debilidades:

- La falta de unicidad y claridad en los criterios del ejercicio auditor.
- La débil articulación institucional alrededor de una misma metodología.
- La falta de una orientación pedagógica y de acompañamiento en el control de la gestión.

Oportunidades:

- La existencia del SINACOF como un espacio de concertación, retroalimentación y coordinación interinstitucional.
- Las propuestas de reforma del acto legislativo 04 de 2019.

- La metodología de certificación de la gestión y resultados de las contralorías territoriales.

Amenazas:

- La falta de objetividad de los criterios utilizados en la metodología de certificación de las contralorías territoriales y de criterios diferenciales.
- El periodo de transición por cambio de administración puede desacelerar el proceso de implementación de la reforma.

1.2.2. Percepción relacionada con la orientación institucional

Fortalezas:

- La plataforma informática mediante la cual opera la Academia Virtual.
- El liderazgo institucional que mantenido la Auditoría General de la República.
- El Sistema de Gestión de Calidad certificado.

Debilidades:

- La insuficiente capacitación para las contralorías territoriales.
- La débil comunicación con las contralorías territoriales.

Oportunidades:

- La ampliación del periodo administrativo del Auditor.
- El trabajo articulado con las contralorías territoriales.
- El liderazgo de la CGR para reformar el control fiscal.
- La disposición del Congreso de la República para reformar el control fiscal.
- La reforma al control fiscal implica una participación institucional activa.

Amenazas:

- La intención de eliminación de las contralorías territoriales.
- La politización del proceso de selección de contralores.

1.2.3. Percepción relacionada con la gestión del talento humano

Fortalezas: La capacidad de los auditores de la AGR representada en su idoneidad, experiencia y disposición.

Debilidades: La insuficiencia de personal para atender las exigencias operativas derivadas de la reforma al control fiscal.

Oportunidades: El momento coyuntural que plantea la reforma es una oportunidad para proyectar una reestructuración institucional.

Amenazas: Las deficiencias en los perfiles de los auditores en las contralorías territoriales.

1.2.4. Percepción relacionada con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Fortalezas: Contar con un sistema de información propio como es el Sistema Integral de Auditoría - SIA.

Debilidades:

- Las reiterativas fallas en la conectividad.
- La inoportunidad e insuficiencia del soporte técnico.
- La falta de seguridad de la información.

Oportunidades: La interacción con la CGR y con las contralorías territoriales para el intercambio de información y la articulación de bases de datos.

Amenazas:

- Las dificultades de conectividad en las regiones.
- La insuficiencia y obsolescencia de equipos en las contralorías territoriales.

1.3. Breve análisis del contexto estratégico por parte del Equipo Directivo en enero de 2021

A través de una encuesta, a los directivos de la AGR se les preguntó por los cambios más significativos que, a su juicio, vivió la Entidad en 2020 y cómo cree que afectó su operación. A continuación, se relacionan los resultados ordenados de mayor a menor frecuencia.

CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS IDENTIFICADOS	EFFECTOS PERCIBIDOS
Adecuación institucional para dar cumplimiento al Decreto Ley 403 de 2020, en particular al deber de diseñar e implementar una metodología de evaluación y certificación de las contralorías territoriales.	Esta capacidad institucional de rápida adaptación a las exigencias técnicas derivadas de la norma, se constituye en una fortaleza.
La virtualización del proceso auditor y en general de toda la gestión institucional, a consecuencia de la pandemia.	Esta situación también fue una demostración de la capacidad institucional de adaptarse rápidamente a los cambios ambientales para garantizar el cumplimiento de la misión. Lo que representa una fortaleza.
El avance en la implementación de la Metodología de Evaluación de las Contralorías Territoriales conduce a una inminente automatización.	La automatización del Metodología de Evaluación de las Contralorías Territoriales representa un reto tecnológico de suma importancia para el desarrollo de la Entidad y para la transformación del control fiscal.
El traslado del nivel central y de la Gerencia Bogotá a una nueva sede.	Poder disfrutar de unas nuevas condiciones ambientales representa una fortaleza institucional que se puede ver reflejada en la productividad.
La actualización de más del 50% de los equipos de cómputo de los funcionarios y el paso de tecnología IPV4 a IPV6.	El uso de equipos de cómputo nuevos y una nueva tecnología son una fortaleza que deberá proyectarse en un aumento de la productividad institucional.
Inclusión de la Contraloría de Bogotá como sujeto de control.	Esta situación representa un incremento en la cobertura del proceso auditor, lo que a su vez es una oportunidad para la Entidad.
La actualización del Manual del Proceso Auditor atendiendo los requerimientos de las normas ISSAI.	Esta situación constituye una oportunidad de modernización para el proceso auditor y para la Entidad en su conjunto, acorde con las normas del control fiscal y con las normas internacionales.
El relevo de cargos directivos en la mitad de las áreas.	Esta rotación, que obedeció a diferentes circunstancias, representa una oportunidad para la Entidad.
El fortalecimiento del Grupo de Comunicaciones y del Observatorio de Política Pública de Control Fiscal.	El fortalecimiento de los grupos de trabajo, como estrategia de adecuación organizacional para responder a los múltiples retos que demandó la reforma al control fiscal, se convierte en una fortaleza para la Entidad.
La suspensión de los términos procesales.	Esta situación derivada de la pandemia por COVID 19, representa una amenaza para el desarrollo normal de los procesos.

1.4. Síntesis de la revisión, análisis y aprobación del contexto estratégico, según la norma ISO 37001:2016 Requisito 4.1.

En desarrollo de la gestión institucional y acorde con los lineamientos impartidos por la Auditora General de la República, en el Comité de Gestión y Desempeño de septiembre de 2021, se presentó el plan de trabajo para la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno, bajo la norma ISO 37001. Una de las actividades de dicho plan es la revisión del contexto estratégico institucional, del cual se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Debilidades: La entidad no cuenta con políticas antisoborno documentadas.

Fortalezas:

- Existen lineamientos de la alta dirección para la implementación del SGAS.
- La entidad desde vigencias anteriores identifica y trata los riesgos de corrupción.

Amenazas:

- Altos niveles de corrupción en el país, evidenciado en los recientes escándalos de corrupción.
- Alto nivel de aceptabilidad del soborno en el país

Oportunidades:

- En los últimos años el sector público ha expedido diferente normatividad de lucha contra la corrupción.
- Tendencia internacional en la implementación de Sistemas de Gestión Antisoborno y corrupción ISO 37001:2016, 37301:2020.

2. Propuesta programática 2020 – 2023

Esta propuesta se fundamenta en: mayor tecnología, mayor participación ciudadana y rendición oportuna de cuentas. Por tanto, se estructuraron los siguientes lineamientos:

- 2.1. Establecer un modelo de seguimiento, vigilancia y control a la implementación del acto legislativo 04 de 2019, el cual incorpora un control fiscal preventivo, no previo, concomitante, posterior y selectivo.
- 2.2. Realizar seguimiento a la implementación del Sistema Nacional de Control Fiscal -SINACOF-, para que la Contraloría General y las contralorías territoriales maximicen la vigilancia de los recursos públicos, si se tiene en cuenta que las mismas hoy actúan de manera descoordinada y presentan en algunos casos, conflictos de competencia, lo cual esperamos se corrija con este nuevo sistema de control. Igualmente, para que las contralorías unifiquen criterios y procedimientos, de manera que se generen precedentes estandarizados.

Teniendo en cuenta que para 2020 el presupuesto General de la Nación será de 271 Billones de pesos, más 140 Billones que corresponden al presupuesto de los municipios y departamentos del país, que suman un total de 410 billones de pesos, se necesita con urgencia que en temas como la salud, la educación y el saneamiento básico, la Contraloría General y las contralorías territoriales trabajen coordinadamente; y que la Auditoría General ejerza un control riguroso sobre la gestión de las mismas en estos temas de relevancia e impacto.

- 2.3. En un mundo globalizado e interconectado, resulta indispensable la utilización de la inteligencia artificial y las tecnologías del siglo XXI. La Auditoría se apropiará de estas importantes herramientas para que la frecuencia de la Rendición de Cuentas no sea mensual sino en línea y en tiempo real, para ejercer un control efectivo y eficaz.
- 2.4. En el marco del Sistema Nacional de Control Fiscal, -SINACOF- se promoverá un programa de formación y capacitación especializada, con el propósito de incrementar la eficiencia del control fiscal y asegurar la idoneidad de los auditores.

Lo anterior, considerando: 1) Que el talento humano es el activo más importante con que cuentan las entidades; 2) que la gestión del conocimiento del control fiscal debe ser sistémica y permanente, y 3), que este proceso de formación debe concluir con la certificación por parte de la Auditoría General, a través de su Academia Virtual, para aquellos auditores que superen todas las etapas y obtengan los mejores resultados.

- 2.5. La Auditoría hará seguimiento permanente a la gestión de control por parte de las contralorías del país respecto de los procesos de jurisdicción coactiva para hacer efectivo el cobro de tributos, sanciones y multas, entre otros, tarea fundamental para la recuperación de los recursos del Estado y para garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas en los territorios.
- 2.6. Construir la metodología para certificar anualmente la gestión de las contralorías territoriales, pues será con fundamento en este informe que la Contraloría General podrá intervenir administrativamente a las contralorías territoriales y asumir su competencia frente a aquellas que evidencien falta de objetividad.
- 2.7. Con el propósito de lograr mayor eficiencia en el control fiscal territorial, la Auditoría General hará todos los esfuerzos institucionales para que dentro de la reglamentación del acto legislativo 04 de 2019 logre obtener la facultad legal para revisar los procesos auditores y de responsabilidad fiscal de las contralorías. Lo anterior, ante la escasa recuperación de los recursos públicos que han sufrido detrimento en los territorios.

3. Visión Institucional

En 2023 la Auditoría General de la República será reconocida por su efectiva contribución a la transparencia de la gestión pública y a la transformación del Sistema Nacional de Control Fiscal.

4. Objetivos Institucionales

Los objetivos institucionales marcan el derrotero que deberá seguir la gestión institucional en los próximos cuatro años. Una vez analizada la información de contexto y comparada con la propuesta programática, así como con los retos derivados del Acto Legislativo 04 de 2019, fueron diseñados estos objetivos y se aprobaron por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional en sesión de enero de 2020.

- 4.1. *Objetivo Institucional 1 - Implementar un modelo de vigilancia a la aplicación de la reglamentación del nuevo Sistema Nacional de Control Fiscal para garantizar su correcta operación.*

Dada la importancia que tiene la reforma del control fiscal para el desarrollo de la misión de la AGR, y el papel que cumple la Entidad en el SINACOF, es fundamental participar activamente en el desarrollo de la implementación del acto legislativo 04 de 2019, a través de un seguimiento preciso y oportuno.

- 4.2. *Objetivo Institucional 2 - Fortalecer el Control Fiscal Territorial, mediante la implementación integrada de las herramientas tecnológicas disponibles.*

Teniendo en cuenta que la AGR tiene como misión coadyuvar a la transformación, depuración y modernización de los órganos instituidos para el control de la gestión fiscal, es determinante garantizar la implementación, en el marco del SINACOF de las herramientas tecnológicas existentes, de tal manera, que conduzca a la homogenización del proceso auditor en sus prácticas y metodologías.

- 4.3. *Objetivo Institucional 3 - Incrementar la eficiencia del Sistema Nacional de Control Fiscal a través de la formación especializada de su talento humano y de los grupos de interés.*

La calidad del control fiscal depende en gran medida de la idoneidad del personal que lo realice, por ello, el Sistema Nacional de Control Fiscal requiere garantizar que quien lleve a cabo auditorías de carácter fiscal debe estar acreditados ante la autoridad competente para realizar dicha labor. La

AGR presentará una propuesta de proceso de formación dirigido a todos los funcionarios de las entidades que conforman el SINACOF, para asegurar la homogeneidad de las competencias de los auditores.

4.4. Objetivo Institucional 4 - *Fortalecer la capacidad institucional de la Auditoría General de la República, a través de la aplicación del modelo integrado de planeación y gestión en todos sus procesos.*

En concordancia con los alcances de los elementos que conforman la reforma al control fiscal, la AGR debe repensarse y disponerse operativamente para responder a los efectos de dichos elementos. Por ende, todos los procesos de la AGR deberán determinar el tipo de cambios que se deben surtir a su interior, de cara a los nuevos retos como, por ejemplo, el incremento del presupuesto de la CGR y la incorporación de la Contraloría de Bogotá como sujeto de control de la Auditoría.

5. Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos constituyen pautas más específicas que orientan la gestión de la Entidad en cada uno de los objetivos institucionales.

Objetivo Institucional 1 - *Implementar un modelo de vigilancia a la aplicación de la reglamentación del nuevo Sistema Nacional de Control Fiscal para garantizar su correcta operación.*

Objetivo Estratégico 1.1. - Implementar un modelo de seguimiento al proceso de reglamentación del Acto Legislativo 04 de 2019, para garantizar su desarrollo.

Con la entrada en vigencia de los decretos reglamentarios derivados de la enmienda constitucional, en especial del Decreto Ley 403 de 2020 por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal, la Auditoría General de la República siempre estuvo monitoreando su aplicación. En tal sentido, se puede afirmar que este objetivo estratégico ya fue cumplido.

Objetivo Estratégico 1.2. - Efectuar el proceso de certificación anual de la gestión de las contralorías territoriales, a través del diseño y aplicación de un modelo de evaluación integral.

En cumplimiento de lo reglamentado por el Decreto Ley 403 de 2020 por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal, la Auditoría General de la República trabaja en el diseño y aplicación de una metodología de evaluación parcial trimestral y de certificación anual de la gestión y los resultados de las contralorías territoriales.

Objetivo Estratégico 1.3. - Implementar una metodología que actualice el proceso auditor de la AGR, a las nuevas normas del control fiscal y a los estándares internacionales.

La actualización del proceso auditor va más allá del ajuste al Manual del Proceso, por el contrario, requiere de un análisis exhaustivo de todos recursos que en el intervienen y de sus respectivas transformaciones, de acuerdo con los lineamientos de las nuevas normas del control fiscal y con los estándares internacionales.

Objetivo Institucional 2 - *Fortalecer el Control Fiscal Territorial, mediante la implementación integrada de las herramientas tecnológicas disponibles.*

Objetivo Estratégico 2.1. - Mejorar la eficiencia del control fiscal territorial, a través de la implementación del Modelo Integrado de Control Fiscal (PIA y PGA).

El uso de herramientas como el Plan Integral de Auditorías junto con el Plan General de Auditorías garantizan que la gestión del Proceso Auditor se lleve a cabo de forma eficaz, eficiente y efectiva.

Objetivo Estratégico 2.2. - Robustecer la capacidad del Sistema Nacional de Control Fiscal, mediante la modernización del Sistema Integral de Auditoría - SIA, para garantizar una rendición de la cuenta en línea.

Lograr la rendición de la cuenta en línea requiere de una fuerte apuesta por el desarrollo tecnológico del Sistema Integral de Auditoría – SIA, la cual conlleva el mejoramiento de sus niveles de interoperabilidad o la creación de nuevos módulos operativos.

Objetivo Estratégico 2.3. - Implementar un modelo de seguimiento a los procesos de jurisdicción coactiva y demás procesos fiscales, para elevar el índice de recuperación de los recursos del Estado.

El diseño de un aplicativo o módulo que complemente el Sistema Integral de Auditoría – SIA, en materia de seguimiento a los procesos de jurisdicción coactiva y demás procesos fiscales, proveerá a la AGR de una herramienta efectiva para la recuperación de los recursos públicos.

Objetivo Institucional 3 - *Incrementar la eficiencia del Sistema Nacional de Control Fiscal a través de la formación especializada de su talento humano y de los grupos de interés.*

Objetivo Estratégico 3.1. - Diseñar y operar un proceso de formación para coadyuvar en el fortalecimiento de la idoneidad de los auditores del país.

Para favorecer el mejoramiento de las condiciones en las que se desarrolla el sistema nacional de control fiscal, la formación del talento humano de las contralorías territoriales es fundamental, por ello la AGR trabaja en el diseño y puesta en operación de un proceso de formación dirigido a los funcionarios de los organismos de control.

Objetivo Estratégico 3.2. - Fortalecer la capacidad de los grupos de interés de la Auditoría General de la República y de la ciudadanía en general para ejercer su derecho a la participación, en función del control fiscal y social.

El ejercicio del derecho a la participación ciudadana se puede dar de varias formas, entre ellas, a través de las actividades previstas en el Plan de Promoción de la Participación Ciudadana y de la capacitación en control social que brinda la AGR a la ciudadanía mediante la Academia Virtual.

Objetivo Estratégico 3.3. - Fortalecer la gestión del conocimiento a través del Observatorio de Política Pública de Control Fiscal.

El Observatorio de la Política Pública de Control Fiscal constituye una herramienta importante para la generación de conocimiento sobre el control fiscal a partir de procesos de investigación científica y académica en la AGR, por ello su fortalecimiento es determinante para el fortalecimiento organizacional.

Objetivo Institucional 4 - *Fortalecer la capacidad institucional de la Auditoría General de la República, a través de la aplicación del modelo integrado de planeación y gestión en todos sus procesos.*

Objetivo Estratégico 4.1. - Fortalecer la aplicación de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en cada uno de los procesos de la AGR para garantizar su sostenibilidad.

Este nuevo Sistema de Gestión integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, e incorpora el Sistema de Gestión Antisoborno, de manera articulada con el Sistema de Control Interno. Al implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la AGR consolidará todos los elementos que se requieren para funcionar de manera eficiente y transparente y contribuirá proactivamente en la lucha contra la corrupción y en especial contra el soborno.

Objetivo Estratégico 4.2. - Formular e implementar políticas de gestión, desempeño y comunicación que correspondan a cada uno de los procesos de la AGR.

Las políticas del MIPG constituyen un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de los diferentes procesos de la AGR, con el fin de generar resultados que atiendan los lineamientos del Sistema Nacional de Control Fiscal y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Objetivo Estratégico 4.3. - Adecuar la estructura organizacional de la Auditoría General de la República a los nuevos retos derivados de la reforma al Sistema Nacional de Control Fiscal, orientada a fortalecer el clima y la cultura organizacional.

La capacidad institucional de la AGR para adaptarse a las diferentes circunstancias derivadas de la reforma al control fiscal está representada en las medidas que la Entidad adopte y que garanticen un clima y una cultura organizacional apropiados.

Objetivo Estratégico 4.4. - Promover el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, facilitando buenas prácticas de gestión y el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para la implementación de soluciones eficientes.

A la luz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Gestión del Conocimiento y la Innovación es la política de gestión y desempeño transversal que condensa las mejoras tecnológicas asociadas tanto a los procesos misionales, como a los procesos de apoyo, con ellas se logrará, entre otros los siguientes atributos:

- Una gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.
- Una memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.
- Servicios entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras.
- Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- La incorporación de los resultados de la gestión en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.
- La incorporación de las decisiones institucionales en los sistemas de información y disponibles.
- La generación de alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen las experiencias y se compartan con otros, generando mejora en los procesos y resultados.

6. Grupos de Valor

La Auditoría General de la República reconoce dos Grupos de Valor fundamentales:

- Las contralorías territoriales
- La ciudadanía interesada en el control fiscal

6.1. Problemas de los Grupos de Valor

Grupo de Valor	Problema que enfrenta
Las contralorías territoriales.	Cómo poder elevar sus estándares de desempeño misional.
La ciudadanía interesada en el control fiscal.	Insatisfacción con las respuestas obtenidas a sus requerimientos.

6.2. Necesidades de los Grupos de Valor

Grupo de Valor	Necesidades
Las contralorías territoriales.	Falta de recursos presupuestales, tecnológicos y humanos.
	Oportunidad y precisión en los informes trimestrales y en la certificación anual.
	Mejoramiento de las competencias del TH de las contralorías.
	Mejoramiento de las competencias de la ciudadanía interesada en el control fiscal, para entender la información que se publica.
	Mejorar los conocimientos de la ciudadanía para la articulación del control fiscal con el control social.
La ciudadanía interesada en el control fiscal.	Mejoramiento de las competencias de la ciudadanía interesada en el control fiscal, para entender la información que se publica.
	Mejorar los conocimientos de la ciudadanía para la articulación del control fiscal con el control social.
	Información precisa y oportuna.

6.3. Información que requieren los grupos de Valor

Grupo de Valor	Información requerida
	Informes trimestrales y la certificación anual.

Las contralorías territoriales.	Informes de auditoría.
	Acompañamiento por parte de la AGR a las contralorías en la asimilación de los resultados de la evaluación.
	Capacitación en la aplicación de la metodología de evaluación y certificación.
La ciudadanía interesada en el control fiscal.	Sobre la gestión fiscal de las contralorías territoriales y demás sujetos de control.

6.4. Plazo para resolver los problemas identificados

Grupo de Valor	Plazo para solucionar el problema
Las contralorías territoriales.	Por la naturaleza del problema, su solución está directamente relacionada con un proceso de mejoramiento continuo y por lo tanto su solución es permanente, no de supera en un plazo específico.
La ciudadanía interesada en el control fiscal.	La satisfacción de la ciudadanía con las respuestas a sus requerimientos es un proceso de permanente mejora.

7. Política de Calidad

La Alta Dirección de la Auditoría General de la República, estableció la siguiente política de calidad:

“La Auditoría General de la República orienta su desempeño al mejoramiento continuo de su gestión, al fortalecimiento de las Contralorías, al fomento de la participación ciudadana y al resarcimiento del daño patrimonial del Estado, a través de talento humano calificado, para satisfacer las expectativas de sus clientes con eficacia, eficiencia y efectividad”.

8. Ética y valores

¿Qué significa ser servidor público? - Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. No es cualquier cosa.

Compromiso - Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia - Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Honestidad - Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo al interés general.

Justicia - Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Respeto - Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Excelencia - Cumplo con calidad y oportunidad las funciones y tareas asignadas con un alto nivel de compromiso, buscando el mejoramiento continuo en la gestión institucional, fundamentado en el cumplimiento de la política antisoborno.

Disciplina - Actuó de manera ordenada, metódica y perseverante con el fin de cumplir con las funciones y metas del área de desempeño, respetando los conductos regulares para lograr los objetivos deseados.

9. Política del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001:2016 requisito 5.2.)

La AGR, en el marco de una gestión institucional y en la búsqueda de transformar el Control Fiscal, prohíbe de manera expresa cualquier práctica de soborno, en favor propio o de un tercero, para que un servidor público de la AGR haga o deje de hacer una actividad, en contra del ordenamiento legal.

Expresa su compromiso con el cumplimiento de las leyes antisoborno; con los requisitos y la mejora continua del sistema de gestión antisoborno; con promover el planteamiento de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias y con el establecimiento de consecuencias de no cumplir con la política antisoborno.

El oficial de cumplimiento tiene la autoridad y la independencia para supervisar el diseño e implementación del sistema de gestión antisoborno e informar sobre el desempeño a la Alta Dirección.

10. Modelo de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación de la gestión en la Auditoría General de la República se realizan de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad. Sin embargo, tanto para los objetivos institucionales, como para los estratégicos, se establecerán indicadores de gestión y resultados, los cuales harán parte del tablero de control estratégico de la Entidad.

Cada directivo líder de proceso, será el responsable de reportar los resultados de la gestión, conforme la periodicidad establecida en el indicador.

Figura – Modelo de seguimiento al PEI



Los resultados de la gestión se publican periódicamente en la página web institucional y son insumo fundamental para las rendiciones de cuentas que la Auditoría General de la República realiza con la ciudadanía.

ANEXO – SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

OBJETIVO INSTITUCIONAL 1 - Implementar un modelo de vigilancia a la aplicación de la reglamentación del nuevo Sistema Nacional de Control Fiscal para garantizar su correcta operación.			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO LÍDER	PROCESOS ASOCIADOS	PRODUCTOS ESPERADOS
1.1. Implementar un modelo de seguimiento al proceso de reglamentación del Acto Legislativo 04 de 2019, para garantizar su desarrollo.	OI	OI/PA/EV	Reglamentación implementada.
1.2. Efectuar el proceso de certificación anual de la gestión de las contralorías territoriales, a través del diseño y aplicación de un modelo de evaluación integral.	PA	OI/PA	Metodología de evaluación y certificación.
1.3. Implementar una metodología que actualice el proceso auditor de la AGR, a las nuevas normas del control fiscal y a los estándares internacionales.	PA	OI/PA	Nueva metodología para el proceso auditor.
OBJETIVO INSTITUCIONAL 2 - Fortalecer el Control Fiscal Territorial, mediante la implementación integrada de las herramientas tecnológicas disponibles.			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO LÍDER	PROCESOS ASOCIADOS	PRODUCTOS ESPERADOS
2.1. Mejorar la eficiencia del control fiscal territorial, a través de la implementación del Modelo Integrado de Control Fiscal (PIA y PGA).	PA	OI/PA	Plan Integral de Auditorías - PIA Plan General de Auditorías - PGA
2.2. Robustecer la capacidad del Sistema Nacional de Control Fiscal, mediante la modernización del Sistema Integral de Auditoría - SIA, para garantizar una rendición de la cuenta en línea.	PA	OI/PA/EV	SIA con ajustes en producción.
2.3. Implementar un modelo de seguimiento a los procesos de jurisdicción coactiva y demás procesos fiscales, para elevar el índice de recuperación de los recursos del Estado.	PF	OI/PA/PF	Módulo SIA Fiscal en operación.

OBJETIVO INSTITUCIONAL 3 - Incrementar la eficiencia del Sistema Nacional de Control Fiscal a través de la formación especializada de su talento humano y de los grupos de interés.			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO LÍDER	PROCESOS ASOCIADOS	PRODUCTOS ESPERADOS
3.1. Diseñar y operar un proceso de formación para coadyuvar en el fortalecimiento de la idoneidad de los auditores del país.	OI	OI/PA	Proceso de formación de auditores.
3.2. Fortalecer la capacidad de los grupos de interés de la Auditoría General de la República y de la ciudadanía en general para ejercer su derecho a la participación, en función del control fiscal y social.	OI	OI/PA	Plan de Promoción de la Participación Ciudadana. Programa integrado de capacitación.
3.3 Fortalecer la gestión del conocimiento a través del Observatorio de Política Pública de Control Fiscal.	OI	OI/PA	Programa de investigación científica sobre control fiscal.
OBJETIVO INSTITUCIONAL 4 - Fortalecer la capacidad institucional de la Auditoría General de la República, a través de la aplicación del modelo integrado de planeación y gestión en todos sus procesos.			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO LÍDER	PROCESOS ASOCIADOS	PRODUCTOS ESPERADOS
4.1. Fortalecer la aplicación de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en cada uno de los procesos de la AGR para garantizar su sostenibilidad.	OI	OI/PA/PF/PC/TH/R F/GD/GJ/TIC/EV	Plan de acción MIPG por proceso (derivado del auto-diagnóstico)
4.2. Formular e implementar políticas de gestión, desempeño y comunicación que correspondan a cada uno de los procesos de la AGR.	OI	OI/PA/PF/PC/TH/R F/GD/GJ/TIC/EV	Documento de Política de Gestión y Desempeño por proceso.
4.3. Adecuar la estructura organizacional de la Auditoría General de la República a los nuevos retos derivados de la reforma al Sistema Nacional de Control Fiscal, orientada a fortalecer el clima, la cultura organizacional y a contribuir proactivamente en la lucha contra el soborno.	OI	OI/PA/PF/PC/TH/R F/GD/GJ/TIC/EV	Resultados de la encuesta del Clima Organizacional, Sistema de Gestión Antisoborno

4.4. Promover el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, facilitando buenas prácticas de gestión y el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para la implementación de soluciones eficientes.	OI	RF/TIC	Desarrollos tecnológicos en: Expediente electrónico; Automatización de la metodología de evaluación de las contralorías y Modelo de Inteligencia de Negocios aplicado a la metodología de evaluación de las contralorías.
---	----	--------	--