

| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011 | | |
|--|--|---|
| Jefe de Control Interno o quien haga sus veces | Carmen Maritza González Manrique Directora General | Período evaluado: Enero a Abril de 2013 |
| | | Fecha de elaboración: 31 de mayo de 2013 |
| Subsistema de Control Estratégico | | |
| Avances: | | |
| <p>El presente informe se consolidó con base en el marco conceptual del Modelo Estándar de Control Interno establecido mediante Decreto 1599 de 2005.</p> | | |
| <p>Ambiente de Control</p> | | |
| <p>Acuerdos, compromisos o protocolos éticos:</p> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ☞ Se avanzó en la elaboración del Código de Ética y Buen Gobierno de la Entidad y se tiene prevista su sensibilización para el segundo semestre del año 2013. | | |
| <p>Desarrollo del talento humano:</p> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ☞ La Agencia implementó su Manual de Funciones y Competencias Laborales desde el mes de junio del año 2012, es decir, a partir de la fecha de inicio de operaciones. El mismo ha sido objeto de modificaciones para adecuarlo a las necesidades cambiantes del entorno interno y externo. ☞ Uno de los objetivos estratégicos definidos por la Alta Dirección dentro del Direccionamiento Estratégico Institucional tiene que ver con la consolidación de un talento humano que fortalezca e incorpore el compromiso y sentido de pertenencia institucional, con el cual se avanzará en la definición de procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Agencia. ☞ Dentro del Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013, se trazaron las siguientes metas: 1) Definir modelo de incentivos, 2) Incluir en el manual de funciones de la Entidad, la competencia conocimiento y adecuado manejo de prácticas de gestión de calidad, 3) Definir y adoptar el Modelo de Evaluación de Desempeño Individual a implementar en la Agencia, y 4) Incorporar dentro del Plan Institucional de Capacitación la estrategia de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales de los empleados de la Agencia. ☞ Mediante Acta del 12 de abril de 2013 y en cumplimiento a la Resolución Interna N° 129 del 22 de marzo de 2013, por la cual se establecieron los criterios para la asignación de la Prima Técnica en la Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales, se aprobó el Formato de Evaluación del Desempeño de Funcionarios de Libre | | |



Nombramiento y Remoción de la Agencia.

- ☉ En el período febrero-abril de 2013, la Alta Dirección recibió la capacitación sobre Alineación de la Estrategia con Balanced Scorecard, la cual permitió la elaboración y aprobación del Direccionamiento Estratégico Institucional 2013 - 2018.
- ☉ Durante el período objeto de análisis, se realizaron actividades de formación del talento humano de las áreas misionales a través de la cooperación ofrecida por la Oficina de Asistencia Técnica del Tesoro de los Estados Unidos.
- ☉ Funcionarios de las áreas de apoyo han participado en los talleres, conversatorios y charlas sobre presupuesto, servicio al ciudadano, formulación de proyectos de inversión, entre otras, organizadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y sus entidades adscritas y vinculadas, las cuales han permitido fortalecer y afianzar los conocimientos de los servidores de la Entidad.

Estilo de Dirección

- ☉ La Dirección General ha efectuado varias intervenciones dirigidas a los funcionarios de la Entidad, en las que les ha manifestado su gratitud por los resultados logrados y los ha exhortado a esforzarse para consolidar una cultura de calidad y eficiencia que permita que la Agencia se diferencie, sobresalga y alcance las metas institucionales y gubernamentales. El estilo de Dirección de la Agencia es por excelencia participativo.

Direccionamiento Estratégico

Planes y programas:

- ☉ Al culminar el mes de abril y producto de la capacitación sobre Balanced Scorecard recibida por la Alta Dirección, se adoptó su Direccionamiento Estratégico 2013 - 2018, que recoge, entre otros, la Misión, la Visión, el Mapa Estratégico con once (11) objetivos estratégicos en los que se enfocará la entidad en los próximos cinco años, así como los principales indicadores de medición.
- ☉ En el mes de enero se elaboró el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013, siguiendo los lineamientos frente a cada Política de Desarrollo Administrativo y en cumplimiento a lo consagrado en el Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012.
- ☉ Se elaboró y publicó en la página Web de la entidad (www.itrc.gov.co) el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de conformidad con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y el Decreto 2641 de 2012.

Modelo de Operación por Procesos

- ☉ La Agencia cuenta con un enfoque por procesos, el cual fue definido en el Estudio Técnico para la Aprobación de la Planta de Personal de la Entidad. En el segundo semestre del año 2013, se prevé su consolidación a través de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.

gm

Estructura Organizacional

- ☞ Con el fin de hacer más eficiente y eficaz la labor de la Subdirección de Investigaciones Disciplinarias, se crearon dos grupos internos de trabajo, tres áreas y un laboratorio forense, a saber: GIT de Quejas, Reclamos y Derechos de Petición, GIT de Delitos y Otras Infracciones, Área de Investigaciones Especiales, Área de Información y Análisis, Área de Secretaría Técnica y Laboratorio Técnico Forense.
- ☞ Con igual propósito, la Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo se organizó internamente en áreas enfocadas en: Análisis de Riesgos, Auditorías Financieras, Auditorías Jurídicas, Auditorías de Sistemas y Auditorías de Gestión.

Administración de Riesgos

- ☞ Se avanzó en la elaboración del Mapa de Riesgos de Corrupción de la Agencia, el cual será consolidado en el segundo semestre del año 2013.
- ☞ Lo atinente a la gestión de riesgos operacionales será abordado en el segundo semestre del año en curso, durante la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.

Dificultades:

La Agencia inició operaciones el 5 de junio de 2012, con el nombramiento en Encargo de un Director General, que se desempeñó en dicho cargo hasta el 27 de noviembre de 2012. El día 28 de noviembre del mismo año, se posesionó la Directora General titular y a partir de allí se inició el proceso de vinculación de los Asesores, Jefes de Oficina y del Subdirector de Auditoría y Gestión del Riesgo.

En el período transcurrido entre el 5 de junio y el 31 de diciembre de 2012, se adelantó el proceso de selección de un Jefe para la Oficina de Control Interno, no obstante, la vinculación del aspirante no se concretó porque no aceptó el nombramiento.

Por su parte, la Directora General y la Experta Líder de Talento Humano en distintas reuniones sostenidas en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público pusieron de presente la situación y han efectuado seguimiento telefónico ante el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República para conocer el avance frente al cubrimiento de la vacante sin que al cierre del mes de abril se haya concretado la vinculación del mismo.

Subsistema de Control de Gestión**Avances:****Actividades de control**

La Agencia se propuso como meta implementar el Sistema Integrado de Gestión (Calidad,

asm

MECI y SISTEDA) a más tardar en el año 2013. Este proceso inició a partir del mes de febrero de 2013 y finalizará en diciembre de 2013. En igual sentido, se sensibilizará a los empleados de la Agencia en temas de calidad, para garantizar su comprensión e interiorización en la Organización. Estos compromisos están establecidos en el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013.

Políticas de Operación

- ☉ Se elaboró la Política de Confidencialidad, Integridad, Conflicto de Intereses y Tránsito Documental, la cual es comunicada a cada servidor público de la Agencia una vez ha tomado posesión de su cargo, a efectos de garantizar el flujo adecuado de la información que se maneja al interior de la entidad, dado lo sensible de la misma..

Procedimientos

- ☉ Bajo la coordinación de la Oficina Asesora de Planeación las áreas efectuaron una descripción de sus procesos y procedimientos en el formato diseñado para tal fin. Este ejercicio permitió identificar 8 procesos y 48 procedimientos, no obstante se efectuará una validación y filtro conjunto entre la OAP y las demás dependencias para definir los procesos que conformarán el Mapa de Procesos Institucional, todo esto enmarcado en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad de la Agencia.

Controles

- ☉ En la descripción de los procesos y procedimientos efectuada en el mes de febrero del año 2013, se incluyeron puntos de control con el fin de prevenir o reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de los procesos. De igual manera, cuando se ejecuten auditorías por parte de la Oficina de Control Interno y acciones de autocontrol por las dependencias se podrán fortalecer e incrementar los controles definidos previamente.

Indicadores

- ☉ El proceso de elaboración del Direccionamiento Estratégico Institucional permitió establecer los Indicadores Clave de Desempeño para los objetivos estratégicos, los cuales permiten evidenciar la situación y las tendencias de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Entidad. En los siguientes meses, se avanzará en la formulación de los indicadores de gestión de las áreas de la entidad.

Información

Información Primaria

- ☉ Se habilitó en la Página Web Institucional el link contactenos@itrc.gov.co con el fin de atender las Quejas, Reclamos, Peticiones, Sugerencias y Felicitaciones -QRPSF de la ciudadanía.

GMM

- ☞ Se habilitó la línea gratuita 018000123004 para formulación de denuncias y atención de Quejas, Reclamos, Peticiones, Sugerencias y Felicitaciones –QRPSF.
- ☞ Se creó el Grupo Interno de Trabajo de Quejas, Reclamos y Derechos de Petición y el área de Secretaría Técnica, los cuales se encargan de gestionar los requerimientos de la ciudadanía.

Información Secundaria

- ☞ Están publicados en la Página Web Institucional: el Direccionamiento Estratégico Institucional, Los Valores institucionales, el informe de rendición de cuentas a la ciudadanía vigencia 2012, los estados financieros vigencia 2012, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el Plan de Compras, entre otros, con lo cual la ciudadanía puede verificar y determinar el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Agencia.
- ☞ Se establecieron las Tablas de Retención Documental de las dependencias para lograr un manejo óptimo de los documentos que reposan en la Agencia. Esta labor se articulará al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad con el fin de optimizarla.

Sistemas de Información

- ☞ En lo atinente al software, es preciso destacar que la Agencia cuenta con el servicio de buzón de correo electrónico institucional asignado a cada uno de los funcionarios desde el mes de diciembre de 2012. Además, se encuentra en proceso de licitación la implementación del sistema tecnológico de información y telecomunicaciones, para soportar las funciones misionales y de apoyo.
- ☞ Respecto al hardware, es preciso resaltar la renovación de los equipos de cómputo de la Entidad que se realizó en el mes de marzo, los cuales tenemos a título de arrendamiento por la ETB.

Comunicación Pública

Comunicación Organizacional

- ☞ Se ha desarrollado un proceso de comunicación organizacional que se ha centrado en difundir la Misión, la Visión, el Mapa Estratégico y los Valores de la Entidad, así como los informes de gestión institucional, los Planes de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013, a través de la Página Web Institucional. En los próximos meses, se hará el lanzamiento de la Intranet, con la cual se espera aumentar la participación de los funcionarios en la construcción y consolidación de la estrategia de comunicaciones.

Comunicación Informativa

- ☞ Principalmente a través de la Página Web Institucional se ha logrado una mayor visibilidad de la Agencia y se ha fomentado la participación ciudadana, ya que allí,

SM

además de estar disponibles el Direccionamiento Estratégico, los informes de gestión y de rendición de cuentas a la ciudadanía, entre otros, también se tiene habilitado el buzón contactenos@itrc.gov.co y publicada la línea gratuita de denuncias 018000123004, que son canales a través de los cuales la ciudadanía puede relacionarse y acercarse a la Agencia.

- ☉ En el mes de marzo se efectuó el lanzamiento de la imagen institucional, con lo que hemos alcanzado una mayor visibilidad y posicionamiento de la Entidad.

Medios de Comunicación

- ☉ El conjunto de procedimientos, métodos, recursos e instrumentos utilizados por la Agencia ha servido para garantizar la divulgación y circulación amplia de la información hacia los diferentes grupos de interés. Entre los principales medios utilizados está la Página Web Institucional, la audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía, las presentaciones realizadas a las entidades foco y otros grupos de interés por parte de la Alta Dirección sobre el quehacer de la Agencia, entre otros.

Próximamente y una vez se cuente con los recursos presupuestales se emplearán otros medios de comunicación de mayor cobertura, tales como pautas radiales y televisivas.

Dificultades:

- ☉ Se encuentra en trámite el proceso de vinculación del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- ☉ La vinculación de la Experta en Comunicaciones se surtió hasta el mes de enero de 2013, lo que obligó a postergar el diseño e implementación de algunos los elementos que integran el componente de Comunicación Pública, a saber: Comunicación organizacional, Comunicación informativa y Medios de comunicación. No obstante, se debe reconocer que en el curso de estos cuatro meses se han logrado avances importantes en el proceso de comunicaciones.
- ☉ El número significativo de trámites que se deben surtir para vincular el talento humano a la Agencia, hizo que al cierre del mes de abril no se contara con la planta de personal poblada plenamente.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances:

Este Subsistema, en el que se desarrollan los mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la contribución al cumplimiento de los objetivos de la Entidad, se encuentra en proceso en la Agencia mientras se nombra al Jefe de la Oficina de Control Interno.

gm

Para el año 2013, se definió como una de la metas Implementar el Sistema Integrado de Gestión, donde se desarrollará e implementará este Subsistema dentro del MECI.

Dificultades:


Se encuentra en proceso el nombramiento del Jefe de la Oficina de Control Interno.

Estado General del Sistema de Control Interno

La Directora General considera que el Sistema de Control Interno de la U.A.E Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales, se encuentra en pleno desarrollo y se aplica de manera tal que logra mantenerse una agestión adecuada al interior de la entidad. Se continuará con las acciones centradas principalmente en superar las dificultades que se anotaron anteriormente.

Recomendaciones

- ☉ Hacer seguimiento al proceso de selección y vinculación del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- ☉ Continuar con la Implementación el Sistema Integrado de Gestión que incluye el Sistema de Gestión de Calidad SGC, el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, y el Sistema de Desarrollo Administrativo -SISTEDA.

Firma:

CARMEN MARITZA GONZÁLEZ MANRIQUE
Directora General



Preparo: Germán Insuasty Mora
Designado Ad Hoc

