



**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:** Septiembre  
a Diciembre de 2012

**Fecha de elaboración:** 29 de  
enero de 2013

**Subsistema de Control Estratégico**

**Avances:**

Valga precisar que la Agencia ITRC inició sus labores en junio del año 2012, con las acciones administrativas para poner en operación la institución y solo hasta noviembre se nombró en propiedad la Dirección General, a pesar de estas restricciones se lograron los siguientes avances:

**Ambiente de Control**

Acuerdos, compromisos o protocolos éticos:

- La elaboración y socialización del Código de Ética y Buen Gobierno de la Agencia, se fijó como meta dentro del Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013.

Desarrollo del talento humano:

- Para el año 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.

**Direccionamiento Estratégico**

Planes y programas:

- Al cierre del año 2012, se entregó un primer documento a la Dirección General del Plan Estratégico 2013-2014, elaborado por el equipo de trabajo de la Oficina Asesora de Planeación. Dicho trabajo, está siendo ajustado en el presente año por la Alta Dirección de la Agencia, con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación para definir el Direccionamiento Estratégico de la Entidad.
- De manera simultánea, se elaboró el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013 (antes Plan de Desarrollo Administrativo), 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.

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 año 2013, se adelantará la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.

Estructura organizacional

- Con el fin de hacer más eficiente y eficaz la labor de la Subdirección de Investigaciones Disciplinarias, se crearon tres Grupos Internos de Trabajo, a saber: GIT de Instrucción y Sustanciación delegado para el incremento patrimonial injustificado y silencio administrativo positivo, GIT de Instrucción y Sustanciación delegado para delitos y otras infracciones, y GIT de Secretaría Técnica.



### Administración de Riesgos

- La matriz de riesgos de corrupción de la Agencia, será elaborada en el primer cuatrimestre del año 2013, tal como se definió en el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013.

### 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 logró porque no aceptó el nombramiento. Estas circunstancias han limitado, entre otros, el proceso del Comité de Coordinación de Control Interno y del Sistema de Control Interno en la Organización.

### Subsistema de Control de Gestión

### Avances:

#### Actividades de control

La Agencia se propuso como meta implementar el Sistema Integrado de Gestión (Calidad, MECI y SISTEDA) a más tardar en el año 2013. Este proceso iniciará en enero 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. Ambos compromisos están señalados en el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2013.

Además de lo anterior, se adelantaron las siguientes tareas:

- Se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Agencia ITRC.
- Se efectuó el nombramiento de la Secretaria General y de la Subdirectora de Investigaciones Disciplinarias; además, se realizó la vinculación en provisionalidad de los siguientes cargos: Experto Líder del Grupo de Talento Humano, Experto Líder de Contratación, Experto Líder en Servicios Generales y Documentación, y Experto Líder Financiero. También, se llevó a cabo el nombramiento en provisionalidad de otros cargos de carrera, mientras se surte el proceso de selección a través de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

El proceso de selección para estos cargos, se adelantó con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, en lo referente a la aplicación de pruebas aptitudinales y comportamentales. Adicionalmente, al interior de la Agencia se aplicó una prueba de conocimientos específica y una entrevista a cada uno de los aspirantes, para garantizar su idoneidad para desempeñar el cargo. Por su parte, la Comisión Nacional de Servicio Civil autorizó la provisión transitoria de los cargos de carrera, mientras se surte el respectivo concurso.

### Información

En noviembre del año 2012, se participó en la audiencia pública de rendición de cuentas del Sector Hacienda. En ella, se expuso a la ciudadanía la misión de la Agencia, así como los logros alcanzados durante el período de operación.

De igual forma, en la Página Web del Ministerio de Hacienda y Crédito Público se colgó el informe de rendición de cuentas de la Agencia, en el que se da a conocer la Gestión Misional y Administrativa realizada inicialmente por la Entidad.

gm



En lo atinente a los sistemas de información, 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. Para el año 2013, se tiene planeado implementar sistemas de información que permitan soportar la gestión misional y administrativa de la Organización.

Por otro lado, al cierre de la vigencia 2012 se estaba adelantando el proceso de elaboración de las tablas de retención documental de la Agencia, conjuntamente con Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, mediante convenio interadministrativo. Para ello, se efectuaron reuniones con los distintos líderes de área para conocer los requerimientos y variables que consideraban pertinentes para incluir en las TRD, en el presente año 2013 se concluirá este proceso.

**Comunicación Pública**

El proceso de comunicación se empezará a ejecutar en el año 2013, una vez se nombre al Experto en Comunicaciones. No obstante, como se reseñó anteriormente, se adelantó la rendición de cuentas en el mes de noviembre de 2012.

**Dificultades:**

- Se encuentra en trámite el proceso de vinculación del Jefe de la Oficina de Control Interno, así como del Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- Es necesario vincular al Experto en Comunicaciones, para iniciar el diseño e implementación de los elementos que integran el componente de Comunicación Pública, a saber: Comunicación organizacional, Comunicación informativa y Medios de comunicación.
- El número significativo de trámites que se deben surtir para vincular el talento humano a la Agencia, hacen que aún no se cuente con toda la planta de personal, afectando el normal desarrollo de varios procesos (comunicaciones, auditoría y gestión del riesgo, evaluación, planeación, etc.).

**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 realización de su propósito de contribuir 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.

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, debe ser fortalecido, y para empezar se adelantarán acciones centradas principalmente en superar las dificultades que se anotaron anteriormente.

gm

**Recomendaciones**

- Hacer seguimiento al proceso de selección y vinculación del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- Agilizar el proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional 2013-2014.
- Llevar a cabo el proceso de selección y vinculación de los Asesores y Jefes de Oficina de la Agencia, en el mes de enero de 2013.
- Garantizar el nombramiento de los cargos de la planta de personal que aún no se han cubierto.
- Implementar el Sistema Integrado de Gestión (Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Desarrollo Administrativo).

*Armen María* *[Firma]*

Firma