

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
Estatuto Anticorrupción - Ley 1474 de 2011 Artículo 9

Período
marzo 2019 – julio 2019

Introducción

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, modificado por el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, a continuación se presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales –UAE Agencia ITRC, por el período comprendido entre el 12 de marzo de 2018 y el 11 de julio de 2019, el cual se publica en la página Web de la Entidad para efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 135 de la citada ley, y para los demás fines legales y formales a que haya lugar.

El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando y publicando desde el año 2014, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. Atendiendo la normatividad vigente, el presente informe se ha estructurado tomando como base el MIPG, es decir, destacando cada una de las siete (7) dimensiones que lo conforman: Gestión del Talento Humano; Direccionamiento Estratégico y Planeación; Gestión con Valores para Resultados; Evaluación de Resultados; Información y Comunicación; Gestión del Conocimiento y la Innovación; y Control Interno.

MARCO CONCEPTUAL

Con la expedición de la Ley 1753 de 2015, se ordena la fusión y articulación del Sistema de Desarrollo Administrativo, del Sistema de Gestión de la Calidad y del Sistema de Control Interno, por la clara relación entre ellos, cada uno con naturaleza, finalidad y alcances propios, pero complementarios.

La integración y articulación de los sistemas se hace a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual se constituye como el modelo de referencia para el desarrollo del proceso de gestión pública, adaptable a todas las entidades, independientemente de su naturaleza jurídica o nivel al que pertenezca.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG

Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y

resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Decreto 1499 de 2017)

Para atender los propósitos señalados para el MIPG, se integra de la siguiente manera:

Institucionalidad: Conjunto de instancias que trabajan coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos.

Operación: Conjunto de dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo funcione.

Medición: Instrumentos y métodos que permiten medir y valorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas.

INSTITUCIONALIDAD DEL MIPG

Son instancias de la institucionalidad del MIPG, las siguientes:

Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño: Presididos por el ministro o director del departamento administrativo del sector respectivo y de ellos harán parte los directores, gerentes o presidentes de los organismos y entidades adscritas o vinculadas, encargados de dirigir la implementación y la evaluación de MIPG en las entidades que integran el respectivo sector. La Secretaría Técnica es ejercida por el Jefe de la Oficina de Planeación del ministerio o departamento administrativo correspondiente o quien haga sus veces.

Comités Territoriales de Gestión y Desempeño: Dirigidos por el gobernador o alcalde de la respectiva jurisdicción y serán integrados por los miembros de los consejos de gobierno y los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal. Están a cargo de liderar la implementación de MIPG en las entidades que hacen parte del ente territorial. Así mismo, las gobernaciones deberán ejercer sus competencias de coordinación, concurrencia y subsidiariedad positiva respecto a los municipios de su jurisdicción en la implementación de MIPG. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces de la gobernación, distrito o municipio correspondiente.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Liderado por el viceministro o subdirector de departamento administrativo, y en el nivel descentralizado por los secretarios generales o administrativos. Estará a cargo de orientar la implementación y evaluación del MIPG en cada entidad u organismo público. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación de la respectiva entidad o quien haga sus veces. Este Comité sustituye los demás comités que tengan relación con los sistemas que se integran en el Sistema de Gestión y el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. Es la instancia que aplica para la Entidad.

El MIPG aplica a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, que lo actualizarán y a las entidades del orden territorial que lo implementarán por primera vez y para las cuales se determinarán criterios diferenciales.

La política de Control Interno de MIPG se aplicará además a las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos.

El Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, dirige el Sistema con el apoyo del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional; el Consejo de Ministros, por lo menos una vez al año, adelantará una sesión en la que tratará, evaluará y hará recomendaciones en materia de gestión y desempeño de las entidades y organismos del Estado. La Coordinación del Sistema está a cargo de Función Pública atendiendo las directrices que al respecto emita el Presidente de la República. Se crea el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado, por 11 entidades líderes de política, así:

1. Ministerio de Hacienda y Crédito Público
2. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
3. Ministerio de Justicia y del Derecho
4. Departamento Administrativo de la Presidencia de la República
5. Departamento Nacional de Planeación
6. Departamento Administrativo Nacional de Estadística
7. Departamento Administrativo de la Función Pública
8. Archivo General de la Nación
9. Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente
10. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
11. Contaduría General de la Nación

Son motores del MIPG los principios de Integridad y la Legalidad.

OPERACIÓN DEL MIPG

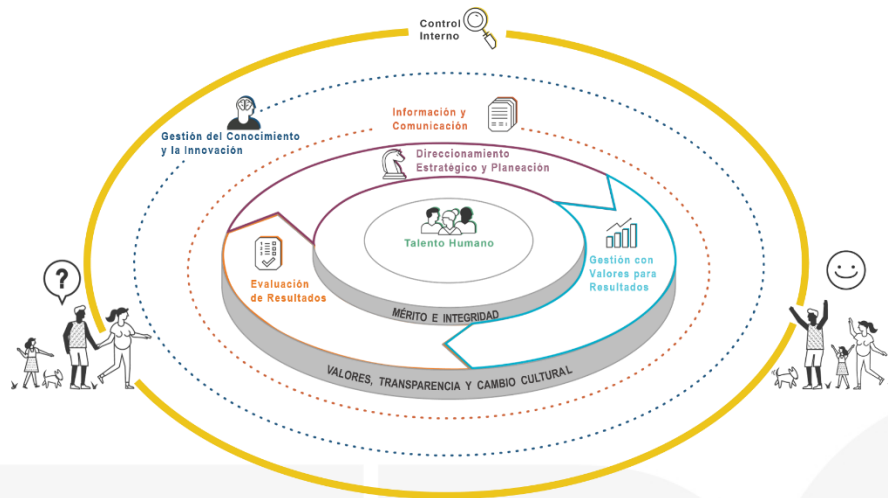
MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, que se mencionan más adelante, entre las cuales se destaca el Talento Humano como corazón del modelo; así mismo, incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG logre sus objetivos, y son las siguientes:

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Talento Humano | <i>Corazón de MIPG</i> |
| 2. Direccionamiento estratégico y planeación | <i>Planear</i> |
| 3. Gestión con valores para el resultado | <i>Hacer</i> |
| 4. Evaluación para el resultado | <i>Verificar y Actuar</i> |

- | | |
|---|---------------------------|
| 5. Control interno | <i>Verificar y Actuar</i> |
| 6. Información y Comunicación | <i>Transversal</i> |
| 7. Gestión del conocimiento y la innovación | <i>Transversal</i> |



Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017, y adicionadas por el Decreto 1299 de 2018:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora normativa

IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG EN LA UAE AGENCIA ITRC

La finalidad fundamental del MIPG en su propuesta unificadora, sistémica e innovadora, es llevar a la práctica y cotidianidad de las entidades nacionales y territoriales: (i) el reconocimiento de la ciudadanía, respondiendo activa y efectivamente a sus derechos y deberes; (ii) la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos, es decir, aquellos que aportan todos los contribuyentes y sin los cuales no se podrían garantizar efectivamente los derechos ni resolver las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, campo en el cual juega un papel muy importante la UAE Agencia ITRC; (iii) la necesaria continuidad en las políticas públicas, es decir, reconocer que la gestión pública se adelanta siempre sobre procesos que tienen ya algunos desarrollos, con lecciones aprendidas; (iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias, entidades, sectores, departamentos y municipios, y el Estado como un todo; y (v) la rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados.

Para la actualización de MIPG por parte de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales -ITRC, se tuvo como punto de partida los avances logrados en los anteriores sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de la Calidad y con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, así como los resultados obtenidos en el FURAG.

Atendiendo lo previsto en el Decreto 1499 de 2017, la UAE Agencia ITRC, mediante la Resolución No. 061 del 20 de febrero de 2018, adoptó el Sistema Integrado de Gestión -SIG en la UAE Agencia ITRC, y conformó y reglamentó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como instancia orientadora, para dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad, incorporando y haciendo operativos y complementarios entre sí, los requisitos de la norma de gestión de calidad, control interno, gestión ambiental y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

La línea base se establece sobre una primera medición del FURAG II, hecha bajo los lineamientos de las entidades líderes de política. Dado que varios de los lineamientos, políticas, estrategias y herramientas de la segunda versión del MIPG, se han venido trabajando desde los sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad (MIPG 2012), y el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, los avances en materia de gestión y desempeño son el insumo para construir esta línea base.

Se tiene previsto que el FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del modelo, incluida la correspondiente al Control Interno, el cual se diligenció en la fecha prevista para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

Teniendo como fuente los diversos documentos publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ilustración y conocimiento de los servidores públicos, se extracta lo pertinente para documentar el presente informe, con el primordial y único propósito de ilustrar al selecto grupo de lectores interesados en conocer el estado del Sistema de Control Interno de la UAE Agencia ITRC.

Gestión del Talento Humano:

El Modelo concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta dimensión del modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

La gestión del talento humano es, entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Políticas a cargo de esta dimensión: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

Evidencias: Políticas del Proceso de Gestión del Talento Humano; documento publicado en la página web institucional en *Agencia/ Direccionamiento Estratégico/ Políticas/ Políticas del Proceso de Gestión de Talento Humano* (el documento se mantiene sin fecha y sin responsable de su elaboración, y con logos desactualizados).

En la UAE Agencia ITRC, la gestión del talento humano está bajo la dirección del Representante Legal, es decir la Dirección General; y la administración a cargo de la Secretaría General, con el apoyo del Líder Experto de Talento Humano, y el equipo de trabajo asignado para tal propósito. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño complementa los lineamientos mediante la aprobación de políticas encaminadas a tal fin. La responsabilidad operativa está en cabeza de la Secretaría General y el Grupo de Trabajo de Talento Humano, soportada en el *Proceso de Gestión de Talento Humano*.

La planta de personal de la UAE Agencia ITRC, aprobada mediante Decreto 986 de 2012, contempla 122 cargos: 13 de libre nombramiento y remoción, y 109 de carrera administrativa. Conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la provisión de los empleos de carrera administrativa se debe realizar por el sistema de mérito, actividad que, a 11 de julio de 2019, mediante *Convocatoria No. 428 de 2016*, iniciada por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC se encontraba en curso. Las inscripciones para participar en la Convocatoria se adelantaron entre el 20 de junio y el 28 de agosto de 2017; la etapa de verificación de requisitos mínimos durante el período septiembre-diciembre de 2017; la publicación del listado de admitidos y no admitidos en la etapa de verificación de requisitos en diciembre de 2017; aplicación de pruebas escritas para el mes de febrero de 2018; y publicación de listas de elegibles a partir del mes de agosto de 2018. El proceso estaba previsto para que se realizara en un plazo total de 10 meses, pero circunstancias de orden jurídico tuvieron detenida la ejecución de la convocatoria hasta tanto el Consejo de Estado levantara la medida cautelar de suspensión provisional, hecho que se dio el 2 de mayo de 2019. Por su parte, la CNSC, en documento del 23 de junio de 2017, el cual se encuentra publicado en la página web de dicha Entidad, compiló los acuerdos contentivos de

la Convocatoria No. 428 de 2016 – Grupo de Entidades del Orden Nacional, dentro de las que se encuentra la UAE Agencia ITRC.

Conforme a lo previsto en el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, mediante Resolución No. 160 del 19 de mayo de 2017, "(...) se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, y se deroga la Resolución 127 del 23 de marzo de 2017". Es importante mencionar que la Resolución No. 127 de 2017, derogó la Resolución No. 0317 del 28 de octubre de 2015, la cual había venido siendo citada en las anteriores versiones del Informe Pormenorizado.

El *Plan Institucional de Capacitación –PIC*, de la UAE Agencia ITRC, a la fecha de corte del presente informe, hace parte integrante del *Plan Estratégico de Talento Humano*, del cual también hacen parte el *Plan de Incentivos Institucionales*; el *Plan Anual de Vacantes*; el *Plan de Previsión de Recursos Humanos*; y el *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lo anterior, dando cumplimiento, por parte de la UAE Agencia ITRC, a lo señalado en el Decreto 612 de 2018, que adicionó el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Con la expedición de la Resolución No. 116 del 22 de abril de 2016, "*Por la cual se adopta el Sistema de Bienestar Social Laboral de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales -ITRC*", en el contenido del Artículo Tercero se señala que: "*El Sistema de Bienestar Social (Laboral) corresponde a la vigencia 2016 y se ejecuta con cargo a los recursos de esta vigencia, ...*"; de donde se infiere que, salvo mejor opinión, se requeriría de un nuevo acto administrativo que ampare la ejecución durante la vigencia 2019, situación que, a la fecha de corte del presente informe, aún no se había realizado, como tampoco se hizo para las vigencias 2017 y 2018, habiéndose dejado mención en anteriores informes.

En el Sistema Integrado de Gestión (SIG), dentro del Proceso Gestión de Talento Humano, se evidencia el *Instructivo para la Inducción y Reinducción Institucional de Personal*, con Código PA02-GTH-PR04-IN01; Versión 3; Fecha emisión 28/03/2017, cuyo objetivo es el de "*Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción y reinducción institucional a todo el personal que ingresa a la Agencia y reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.*" Si bien se le ha venido haciendo una presentación virtual de la UAE Agencia ITRC a los servidores públicos que ingresan a la Entidad, y se les envía una encuesta para evaluar la información recibida, resulta muy conveniente interactuar con ellos de forma personal, para absolver las inquietudes que le hayan podido surgir durante la inducción y afianzar su compromiso institucional, pues para que los líderes de la Entidad puedan cumplir con las metas y responsabilidades institucionales deben contar con el compromiso de las personas, pues la nueva Política de Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Entidad, toda vez que el recurso humano se considera como el eje principal de la gestión pública.

En la planta de personal aprobada para la UAE Agencia ITRC, los cargos de carrera habían venido siendo provistos por la modalidad de nombramiento provisional, razón por la cual, a la fecha, no ha operado de pleno la *Evaluación del Desempeño Laboral*; no obstante, vale mencionar que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en sesión del 5 de julio de 2016, estableció como criterio unificado para la evaluación de los funcionarios vinculados con nombramiento provisional, la posibilidad de que la entidad pudiera hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados a su interior, haciendo parte de la política institucional y de la administración del talento humano, sin perjuicio de que pueda adoptar como referente, o guía de orientación, los formatos establecidos por la CNSC, en el *Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral*. Por su parte, la CNSC aclaró que, los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten para calificar el desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional, no están sujetos a la validación o aprobación previa de la CNSC, y que, en ningún caso, la evaluación así realizada genera los privilegios que ostentan los servidores públicos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados. La administración de la UAE Agencia ITRC, determinó no tener en cuenta la anterior observación, reiterada en varios informes por la Oficina Asesora de Control Interno, y solamente hasta que se dio la inminencia del nombramiento de servidores públicos, como resultado del levantamiento de las medidas judiciales que pesaban sobre la Convocatoria 428 de 2016, fue que actualizó, a la versión 2, el *Procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral*, identificado con código PA02-GTH-PR15, y fecha de emisión del 20/03/2019.

Mediante Decreto 514 del 26 de marzo de 2019, el Señor Presidente de la República, con el Señor Ministro de Hacienda y Crédito Público, designaron como Directora de la UAE Agencia ITRC, a la Dra. Diana Patricia Richardson Peña, quien tomó posesión del cargo el día 2 de abril de 2019.

En la UAE Agencia ITRC, se tienen señalados como cargos de gerencia pública, los siguientes: Secretario General; Subdirector de Investigaciones Disciplinarias y Subdirector de Auditoría y Gestión del Riesgo. En su orden, en la actualidad ocupan dichos cargos las siguientes personas:

Secretaría General

Dra. Olga Marcela Jiménez González

Nombramiento por Resolución No. 057 del 8 de febrero de 2013

Fecha de posesión: 8 de febrero de 2013

Subdirector de Investigaciones Disciplinarias

Dr. Juan Carlos Urrutia Ramírez

Nombramiento por Resolución No. 103 del 2 de mayo de 2019

Fecha de posesión: 2 de mayo de 2019

Subdirector de Auditoría y Gestión del Riesgo

Dr. Tarcisio Hernán Carlos Augusto Oviedo Arbeláez

Nombramiento por Resolución No. 117 del 13 de mayo de 2019

Fecha de posesión: 15 de mayo de 2019

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015, sobre la Gerencia Pública, dispone:

TÍTULO 13
GERENCIA PÚBLICA
CAPÍTULO 1
GENERALIDADES

ARTÍCULO 2.2.13.1.1 Políticas de la gestión de gerentes públicos. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

(Decreto 1227 de 2005, art. 98) / (Ver Ley 909 de 2004, art. 47)

ARTÍCULO 2.2.13.1.2 Provisión de empleos de gerencia pública. Los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados por la Ley 909 de 2004 como de Gerencia Pública, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, se proveerán por criterios de mérito, capacidad y experiencia, mediante cualquiera de los procedimientos previstos en la mencionada ley.

(Decreto 1227 de 2005, art. 99)

(...)

ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

(Decreto 1227 de 2005, art. 102)

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

(Decreto 1227 de 2005, art. 103)

ARTÍCULO 2.2.13.1.7 Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

(Decreto 1227 de 2005, art. 104)

ARTÍCULO 2.2.13.1.8 Responsables. Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

(Decreto 1227 de 2005, art. 105)

ARTÍCULO 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 106)

ARTÍCULO 2.2.13.1.10 Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 107)

ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. (la subraya no es del texto original)

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 108)

Para el efecto, la UAE Agencia ITRC tiene establecido el *Procedimiento para la Gestión del Rendimiento de los gerentes públicos Acuerdo de Gestión*, identificado con el Código PA02-GTH-PR01; Versión 4; Fecha emisión 21/03/2019, que en la actividad 2 establece: "(...) la concertación y formalización del Acuerdo de gestión se debe desarrollar en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de la posesión en su cargo del gerente público y una vez para cada vigencia." Así las cosas, y teniendo en cuenta que, a la fecha de corte del presente informe, se tiene información suministrada por Secretaría General – Talento Humano que aún no se ha suscrito el Acuerdo de Gestión con los tres (3) Gerentes Públicos de la Entidad, su cumplimiento se tendrá en cuenta para el siguiente informe, toda vez que el plazo límite para la actividad vencería el 2 de agosto para la Secretaria General, el 2 de septiembre para el Subdirector de Investigaciones Disciplinarias, y el 15 de septiembre para el Subdirector de Auditoría y Gestión del Riesgo.

Direccionamiento estratégico y planeación:

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la entidad definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer a los ciudadanos a quienes dirige sus productos y servicios.

El MIPG, a través de esta dimensión, busca orientar a las organizaciones, para que reflexionen sobre su propósito fundamental (objeto, razón de ser o misión para la que fue creada una entidad), identifiquen las características propias (necesidades y problemas) de los ciudadanos o grupos sociales de interés a quienes debe dirigir sus servicios y garantizar sus derechos, entiendan cuáles son las prioridades de los planes de desarrollo, y analicen sus capacidades internas y su entorno institucional.

A partir de esta reflexión y análisis, planean y presupuestan sus grandes desafíos, especialmente sus metas estratégicas o gran meta de desempeño, los resultados e impactos a corto, mediano y largo plazo con los que espera satisfacer las necesidades de los ciudadanos y, en general, la forma en que se organizará para obtenerlos y los recursos que requerirá (trayectorias de implementación o acciones), facilitando para ello la participación activa de los ciudadanos y demás grupos de interés en el ciclo de la gestión.

La Dirección General de la UAE Agencia ITRC, teniendo en cuenta lo señalado en el Plan Nacional de Desarrollo y, en particular, el Plan Sectorial, imparte los lineamientos generales para el diseño y elaboración del Direccionamiento Estratégico de la Entidad, el cual es estructurado y formulado por la Oficina Asesora de Planeación, para su posterior aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Las áreas

y dependencias funcionales son las responsables de ejecutar las actividades que se indiquen en el plan, al cual se le hace el respectivo seguimiento para verificar su cumplimiento.

Son políticas a cargo de esta dimensión: Plan Estratégico Institucional; Plan de Acción Anual; Plan de Participación Ciudadana; Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Evidencia: Los documentos, correspondientes a la vigencia 2019, se encuentran publicados en la página web institucional en Agencia/ Direccionamiento Estratégico/ Planes.

Gestión con Valores para Resultados:

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la entidad realizar las actividades que la conducen a lograr los resultados propuestos y materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional. Dado que el modelo se enmarca en la *Gestión con Valores para Resultados*, requiere de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación que hacen viable el logro de los resultados y metas de la entidad en el marco de los valores del sector público.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, la entidad tiene en cuenta aspectos como: esquemas operativos ágiles a través de procesos, proyectos, estructuras administrativas y alianzas interinstitucionales; garantizar los servicios o procesos de apoyo interno que permitan el suministro y ejecución oportuna de recursos físicos y financieros (proceso contractual); y una adecuada defensa jurídica de la entidad. Todo lo anterior, con la constante interacción con la sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos.

En esta dimensión se concretan las acciones que la entidad debe definir para una adecuada y mejor interlocución con los ciudadanos, los trámites que realizan los ciudadanos, el servicio y atención que estos merecen y la participación de estos en todo el ciclo de la gestión pública.

Así mismo, el modelo también reconoce los cambios que han generado la introducción de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la forma en que operan las entidades públicas; por tanto, incorpora la estrategia de Gobierno en Línea, liderada por el Ministerio de las TIC, para orientar y dar los lineamientos respectivos a las entidades.

La gestión, que se orienta al logro de resultados en el marco de la integridad, se hace a través de la puesta en marcha de los recursos de acción que permiten la implementación del direccionamiento estratégico, teniendo como eje principal el talento humano de que dispone la Entidad. Así, las actividades están lideradas por la Dirección General de la UAE agencia ITRC, que encuentran respaldo y soporte en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, siendo administradas por la Oficina Asesora de Planeación.

Son políticas asociadas: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público; Gobierno Digital; Seguridad Digital; Defensa Jurídica, Racionalización de Trámites, Servicio al Ciudadano; y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

Evaluación de Resultados:

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos, que permiten a la entidad conocer los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proceso de planeación institucional, y las mejoras en la gestión, a través de las acciones implementadas para tal fin.

El seguimiento permanente al avance y al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en los planes institucionales, y su evaluación, permiten determinar los logros efectivamente alcanzados y las razones del cumplimiento o no de dichos logros y sus efectos en la sociedad (BID 2015a).

La Evaluación de Resultados se fundamenta en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las organizaciones, por tanto, se deben enfocar en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos que esta crea. A partir de la información generada por la evaluación, se determinan las alternativas que permitan mejorar o fortalecer los cursos de acción emprendidos.

Para la Entidad es importante conocer, de manera permanente, los avances de la gestión y el resultado de los logros y metas alcanzadas, así como de los tiempos y recursos dispuestos para tal propósito, al tiempo que, determinar si los efectos para las partes interesadas han sido los deseados, con el propósito de generar acciones de mejora, en caso de ser necesario. Se señalan como responsables de las actividades de esta dimensión a: La Dirección General de la UAE Agencia ITRC; el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en cuya cabeza está la aplicación de las políticas y directrices que se impartan para el logro de los fines misionales; y la Oficina Asesora de Planeación, específicamente, como coordinadora del diseño de las herramientas y del seguimiento del cumplimiento.

Son políticas asociadas: Monitoreo y seguimiento a las metas institucionales; Monitoreo a la gestión del riesgo y su control; Utilidad de los indicadores para el seguimiento y la evaluación de la gestión; Mejoramiento del servicio, a partir de la realización de encuestas de satisfacción a las partes interesadas.

Información y Comunicación:

Son los elementos articuladores de las dimensiones del modelo, ya que les permite a las organizaciones vincularse con su entorno y le facilitan la ejecución de sus operaciones internas. Se hace énfasis en el enfoque transversal de la *Información y la Comunicación* frente a los demás componentes del modelo, pues permite ampliar y profundizar en el uso y aprovechamiento de la información para los procesos internos de la entidad (toma de decisiones, elaboración de política pública, entre otros), así como la interacción con los ciudadanos (grupos de valor y grupos de interés).

En este sentido, para el MIPG es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean producidos y gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y su protección, garantizar su trazabilidad, y facilitar el acceso de los ciudadanos, es fundamental para la gestión del conocimiento y la toma de decisiones, sólo por resaltar algunos de los beneficios de la gestión de la información.

Por su parte, la comunicación es vital para difundir y transmitir la información que se gestiona en toda la entidad, tanto dentro de ella como la que le permite relacionarse con los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios o tienen algún interés en su gestión y en sus resultados. Por tanto, la transparencia con la cual las entidades públicas toman sus decisiones y el acceso a la información pública que deben garantizar a los ciudadanos, son parte fundamental de esta dimensión.

La información y la comunicación le permiten a la Entidad vincularse con su entorno, al tiempo que facilita la ejecución de las operaciones internas. Así pues, la información almacenada en cualquier medio y los documentos que la soportan (físico, digital, audio, visual, o una combinación de cualquiera de los anteriores) debe ser gestionada de manera que facilite la operación de la Entidad, el desarrollo de las funciones, la seguridad y protección de esta, y, en todo caso, garantizar su trazabilidad. Son responsables funcionales la Dirección General de la UAE Agencia ITRC, en cuya cabeza está el liderazgo de las políticas; el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que aporta conocimiento y liderazgo; y la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y Comunicación, encargada del diseño, ejecución y actualización de los procesos informáticos, así como del apoyo para la adquisición del hardware y software necesarios para el cumplimiento de la gestión institucional.

Son políticas asociadas: Gestión Documental; Transparencia, Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.

Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Impulsa la transformación de la información en capital intelectual para el Estado (activo principal para su evolución), permite el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los individuos, de manera que se optimice su interpretación, uso, apropiación y, además, construye una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento gubernamental.

Así mismo, determina un esquema de adaptación diferenciado para las entidades públicas, con el cual pueden aprender de sí mismas y de su entorno de manera colaborativa, pedagógica y analítica, haciendo que se orienten continuamente a la generación de mejores productos y/o servicios para los ciudadanos.

La *Gestión del Conocimiento y la Innovación* fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) a través del doble ciclo del conocimiento, determinado por los nodos: generar-producir, capturar, compartir, aplicar; para luego evaluar, mejorar, difundir y aprender el conocimiento; de manera que cumple un rol esencial en las entidades.

Fortalece de manera transversal a las demás dimensiones, en el entendido que, reconoce que el conocimiento que se genera y/o que se acumula al interior de la Entidad es clave para el aprendizaje y su evolución. Por ello, es importante que toda la información, datos, ideas, investigaciones y experiencias que se vivan en la Entidad, estén documentadas y disponibles en fácil acceso a todos los servidores públicos, buscando que el aprendizaje se base primero en experiencias propias y se propicien acciones para compartir el conocimiento, al tiempo que

permitir la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Participan en esta dimensión: la Dirección General de la UAE Agencia ITRC; y las áreas funcionales de la Entidad, disponiendo de un procedimiento de archivo y conservación documental que garantice su fácil difusión y acceso para los fines previstos en la dimensión.

Son factores asociados: Gestión documental acorde con los lineamientos impartidos por el Archivo General de la Nación; Análisis periódico de los indicadores de gestión; Frecuencia de la inducción y reinducción de los servidores públicos; Mejoramiento del clima laboral para fomentar mayor productividad y generación de conocimiento; y Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la Entidad.

Control Interno:

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la entidad contar con una serie de pautas o directrices que le ayudan a controlar la planeación, gestión y evaluación de las organizaciones, a fin de establecer acciones de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo de la entidad, involucrando a todos los servidores que laboran en ella.

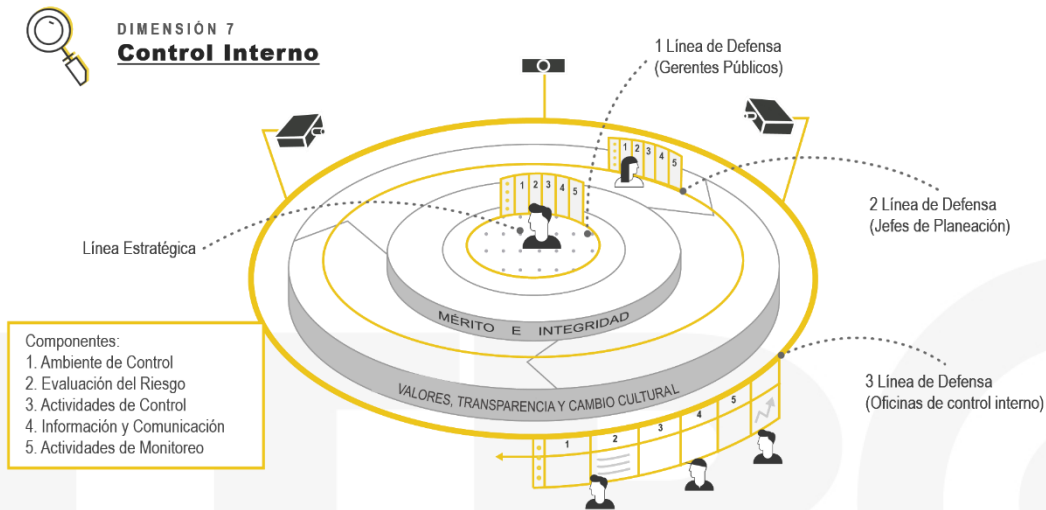
El MIPG, en su versión actualizada, enmarca el control dentro del ámbito del proceso de gestión interna, es transversal a las demás dimensiones operativas y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, el cual queda actualizado en función de la articulación de los sistemas de gestión y de control que estableció el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Por ello, es importante que al interior de la Entidad se tenga implementado el MECI, como instrumento a través del cual se materializa la dimensión, y que se fundamenta en cinco componentes, los cuales se señalan y detallan más adelante. El MECI se acompaña de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, distribuidas en diversos servidores y no como tarea exclusiva de la Oficina Asesora de Control Interno -OACI: i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; ii) Primera línea de defensa, conformada por los gerentes públicos (Secretario General y Subdirectores) y los líderes de proceso; iii) Segunda línea de defensa, conformada por los servidores responsables del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (Jefe OAP; Supervisores e interventores de contratos, entre otros); y iv) Tercera línea de defensa, conformada por la OACI. Las actividades de esta dimensión están a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, y el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno.

Intencionalmente se ha dejado como última dimensión la de Control Interno, toda vez que, teniendo en cuenta el contenido anterior, el objetivo del presente *Informe Pormenorizado* está orientado a dar cumplimiento a lo señalado en el inciso tercero del Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, por lo cual se constituye en el enfoque central del documento, que se elabora con el propósito principal de aportar a la permanente mejora de la Entidad en el alcance y cumplimiento de su misión: *“Proteger el patrimonio público frente a acciones de fraude y corrupción, mediante un modelo especializado e innovador de prevención, aseguramiento e*

investigación disciplinaria, para fortalecer la transparencia y la efectividad en la DIAN, COLJUEGOS y UGPP"; se continúa presentando bajo la estructura del MECL, enfocado en la dimensión de control interno dentro del MIPG, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control; 2. Evaluación del Riesgo; 3. Actividades de Control; 4. Información y Comunicación; y 5. Actividades de Monitoreo.

El MIPG, define la dimensión de Control Interno bajo el siguiente esquema:



1. Ambiente de Control

Este componente se focaliza primordialmente en el compromiso con la integridad, el cual tiene evidencia en la implementación del "Código de Integridad", cuyo modelo se encuentra publicado en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública. El liderazgo y los lineamientos señalados por la Alta Dirección están consignados en el Plan de Acción Anual para la vigencia 2019.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, durante el período de reporte del presente informe, se reunió el 29 de marzo de 2019, para la Presentación y Aprobación del Plan Anual de Auditoría 2019-2020 de la U.A.E. Agencia ITRC, entre otros asuntos a tratar.

En cuanto al cumplimiento de las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno, y de identificación de mejoras que se requieran, en desarrollo del Componente No. 5 "Actividades de Monitoreo", se presentará con algún detalle la gestión de seguimientos y auditorías realizadas por la Oficina Asesora de Control Interno, y la presentación de los respectivos informes, los cuales contienen los hallazgos, las no conformidades, las observaciones y las recomendaciones y/o sugerencias en relación con algunas mejoraras y ajustes que se consideran pertinentes.

El “Código de Ética y Buen Gobierno” de la UAE Agencia ITRC, fue adoptado en su momento por la Resolución No. 133 del 29 de marzo de 2017, y la última actividad de socialización se realizó el día 22 de septiembre de 2017, para todos los funcionarios que, a la fecha de realización del evento organizado para tal fin, se encontraban vinculados a la Entidad, lo cual se soporta con el listado de asistencia y el registro fotográfico que se encuentra en la Intranet institucional de la UAE Agencia ITRC.

En consideración a la actualización prevista en el *Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG*, en el numeral 1.2.2 Política de Integridad, es preciso que la UAE Agencia ITRC, cambie el *Código de Ética y Buen Gobierno* por el *Código de Integridad*, o se adopte el modelo sugerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con los ajustes que la Entidad considere pertinente. No obstante, en la página Intranet se destacan los siguientes valores, los cuales se encuentran contenidos en el numeral 6 de las *Políticas del Proceso de Gestión de Talento Humano*:

Compromiso: El servidor público de la Agencia ITRC es responsable, da lo mejor de sí mismo, se apropia de manera proactiva de los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la entidad y contribuye día a día a su consecución.

Honestidad: El servidor público de la Agencia ITRC basa sus decisiones en la probidad, es confiable, veraz y objetivo; cumple los compromisos adquiridos, protege la información y su confidencialidad, no acepta dádivas ni prebendas y hace un óptimo uso de los recursos de la entidad.

Cooperación: El servidor público de la Agencia ITRC es líder y trabaja en equipo; suma fuerzas con los ciudadanos, funcionarios y organizaciones para fortalecer la gestión institucional y contribuir al logro de los fines del Estado.

Transparencia: El servidor público de la Agencia ITRC hace pública su gestión, garantizando su visibilidad y seguimiento.

Integridad: El servidor público de la Agencia ITRC es coherente, diáfano en todas sus actuaciones y busca el bien común.

2. Evaluación del Riesgo

2.1 Políticas de Administración del Riesgo

La UAE Agencia ITRC, tiene definido el *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019*, dentro del Plan Anual de Acción 2019, publicado el 26 de enero de 2019, de conformidad con lo señalado por el Decreto 612 de 2018, ubicado en la página Web institucional en la ruta *Agencia/ Direccionamiento Estratégico/ Planes/ Plan de Acción Anual 2019*, en el que se detalla la estrategia de lucha contra la corrupción y los mecanismos de atención al ciudadano, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 “*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*”, reglamentada por el decreto 2641 de 2012, compilado en el Decreto 1081 de 2015 y sustituido por el Artículo 1 del Decreto 124 de 2016.

Los riesgos operativos, o de gestión, se documentan a través del “*Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*”, inscrito en el SIG con el código PE02-GSI-PR07, Versión 9, Fecha de emisión: 08/03/2018; a través de los informes se ha venido reiterando que, para su ejecución, se sugiere que se establezca un líder operativo, diferente al Responsable del Proceso, preferiblemente de la Oficina Asesora de Planeación, que lo oriente, que lo acompañe, que lo dinamice y que garantice su ejecución y cumplimiento.

El “*Instructivo para el levantamiento de información y construcción del mapa de riesgos de gestión*”, Código PE02-GSI-PR07-IN01; Versión 4; Fecha de emisión 18/08/2016, interactúa con el *Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*, anteriormente citado, y demás lineamientos que sobre el tema han sido adoptados por la Entidad.

El Decreto 1081 de 2015, señala como metodología para el diseño y seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, la establecida en el *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano* contenida en el documento *Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, que señala:

“(…)

III METODOLOGÍA DE DISEÑO

1. ASPECTOS GENERALES

(…)

2. COMPONENTES DEL PLAN

(…)

A. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

i. Riesgo de Corrupción

Se entiende por Riesgo de Corrupción la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.”

La UAE Agencia ITRC, tiene establecida la *Política de Administración de Riesgos de Gestión y Corrupción*, la cual está registrada en el SIG, identificada con el código PE02-GSI-PR07-PO01; Versión 4; Fecha Emisión: 27/09/2016.

2.2 Identificación de Riesgos

La Política de Administración del Riesgo está definida en el “*Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*”, y en el “*Instructivo levantamiento de información y construcción del Mapa de Riesgos de Gestión*”, los cuales están publicados en la Intranet institucional y ya fueron referenciados anteriormente.

La UAE Agencia ITRC, acorde con la metodología *Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, prevista en el Decreto 2641 de 2012, compilado en el Decreto 1081 de 2015, tiene publicado en la Intranet, dentro del *Plan de Acción Anual 2019*, integrado por los siguientes componentes: 1. *Gestión del Riesgo de Corrupción*; 2. *Racionalización de Trámites*; 3. *Rendición de Cuentas*; 4. *Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano*; 5. *Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información*; y 6. *Otras Iniciativas*, los cuales se encuentran asociados a la ejecución de los procedimientos propiamente dichos.

La Entidad tiene publicado en la Intranet, en el link SIG/ (categoría) 9. *Mapa de Riesgos de Gestión/ Institucional/ 2017/ Marzo/ Mapa de Riesgos INSTITUCIONAL – Zona Extrema Marzo 2017*; fecha de elaboración: 19/04/2017, en el cual se identifica, para el Proceso de GFI / Gestión Financiera de la UAE Agencia ITRC, lo siguiente: 1. *E (Estado)*; 2. *Proceso – Sigla /Nombre*; 3. *Riesgo*; 4. *Descripción*; 5. *Causas*; 6. *Efectos*; 7. *Responsable*; 8. *Gestor*; 9. *Antes de los Controles – Probabilidad /Impacto /Zona /Grado de Exposición*; 10. *Controles*; 11. *Después de Controles Probabilidad /Impacto /Zona /Grado de Exposición*; 12. *Plan de Manejo de Riesgos – Opción de Manejo /Objetivo de la Acción (Causa – Efecto) /Acciones a Adelantar /Responsable /Período de Ejecución (Fecha Inicial) /Período de Ejecución (Fecha Final)*; 13. *Avance – Fecha de Monitoreo /Comentario de Monitoreo /¿Se Materializó el Riesgo? /Fecha de Materialización /Comentario de Materialización /Fecha de Próximo Monitoreo /Institucional /De Corrupción /CUMPLIMIENTO DEL MONITOREO /PRÓXIMO MONITOREO*. En el anterior documento se contempla la

información relacionada con el riesgo del Proceso Financiero descrito como: “*Inadecuado funcionamiento de los aplicativos utilizados para procesar y presentar la información*”, sin que haya mayor claridad respecto a cuál aplicativo es al que se refiere, como tampoco está actualizado el nombre de la responsable, quien desde el mes de junio de 2018 ya no se encuentra vinculada a la Entidad; en general, el formato se encuentra desactualizado. Así mismo, en el aplicativo SGDI, administrado por la Oficina Asesora de Planeación, en el módulo *Gestión del Riesgo*, se pueden detallar 18 riesgos asociados al *Proceso Gestión Financiera*, entre ellos el citado anteriormente, con fecha de próxima revisión el 4 de octubre de 2019, y el dato de próximo monitoreo en condición de “*A tiempo*”, dejando en evidencia la gestión en ese sentido por parte del responsable, es decir, el Experto Líder Financiero.

2.3 Análisis y Valoración del Riesgo.

La UAE Agencia ITRC, tiene adelantado el análisis de riesgos enfocado básicamente a los riesgos de corrupción, a los cuales se les hace monitoreo y seguimiento. Para darle plena cobertura a la gestión, la Entidad ha implementado el *Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*, en cuyo contenido está contemplado el análisis y evaluación de los riesgos que afectan a la Entidad en su conjunto.

La valoración del riesgo en la UAE Agencia ITRC, en concordancia con lo mencionado en los anteriores incisos, está enfocada principalmente a los riesgos de corrupción; sin embargo, al aplicar el *Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*, se identifican y analizan los riesgos operativos, para lograr la cobertura general a la gestión de la Entidad.

En cumplimiento a lo preceptuado en la Ley 1474 de 2011, y demás normas que la adicionan y/o complementan, la UAE Agencia ITRC, tiene formulado y publicado, dentro del *Plan de Acción Anual 2019*, como componente del *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, la *Gestión del Riesgo de Corrupción*, a la cual la Oficina Asesora de Control Interno le hará seguimiento dentro del término señalado en el cronograma.

La Oficina Asesora de Control Interno de la UAE Agencia ITRC, en cumplimiento de su función de seguimiento y verificación de que trata la norma citada en el inciso anterior, y el Decreto 612 de 2018, evidenció la publicación del *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, contenido en el *Plan de Acción Anual 2019*, y comprobó la publicación del *Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, por el período comprendido entre el 01/09/2018 y el 31/12/2018, del cual es responsable la Oficina Asesora de Control Interno; así mismo, se han programado los seguimientos por los períodos comprendidos entre el 1° de enero y el 30 de abril de 2019, entre el 1° de mayo y el 31 de septiembre de 2019, y se realizarán los demás establecidos mediante disposición legal y reglamentaria, o que surjan de circunstancias que así lo demanden.

La UAE Agencia ITRC, dentro del *Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión*, tiene establecidos los lineamientos para evaluar si los controles previstos para administrar los riesgos son adecuados o no, los cuales se analizan frente al contexto estratégico y con el objetivo de mitigar su impacto o la probabilidad de ocurrencia; el procedimiento se encuentra debidamente aprobado y publicado en la página Intranet, en la pestaña SIG/ 5. Documentos Sistema Integrado de Gestión/ 02. Proceso Gestión SIG/ 02. Procedimientos/ 07 Procedimiento Administración de Riesgos de Gestión: Código PE02-GSI-PR07; Versión 9; Fecha emisión 08/03/2018.

3. Actividades de Control

3.1 Autoevaluación del Control y Gestión

La UAE Agencia ITRC, realizó la última actividad de sensibilización sobre la cultura del autocontrol, dirigida a todos los servidores de la Entidad, acompañada en cada uno de los procesos en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, en enero de 2014. Se buscaba que los responsables de los procesos tomaran conciencia sobre la importancia de estos, y que realizaran actividades que les permitieran mejorar los procesos a través de acciones preventivas y correctivas. Dados los cambios normativos y la evolución institucional, así como la evidente vinculación de nuevos servidores públicos, resulta pertinente programar una nueva jornada de actualización, la cual puede ir en forma conjunta con una de inducción y/o reinducción.

A la fecha de corte del presente informe, conforme al *Procedimiento Revisión por la Dirección*; Código: PE02-GSI-PR06, Versión: 4; Fecha emisión: 08/03/2018, solamente se había llevado a cabo la *Revisión por la Dirección* de la vigencia 2018, según Acta 001 del 15 de marzo de 2018, conforme a lo publicado en la página Intranet. A través de esta actividad, la UAE Agencia ITRC, ejecuta la autoevaluación y toma las acciones necesarias para el mejoramiento continuo. A la fecha de corte del presente informe, no se encuentran publicados registros de la vigencia 2019.

De igual manera, y adicional a lo anterior, la UAE Agencia ITRC, realiza su proceso de autoevaluación a través del *Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión -FURAG*, presentado por la Oficina Asesora de Control Interno con fecha 08/03/2019, y por la Oficina Asesora de Planeación el 12/03/2019, de lo cual se tienen las respectivas constancias; del Sistema de Gestión de Calidad; y a partir de la información adicional recolectada, entre otros.

3.2 Auditoría Interna

Dentro del *Proceso Gestión de Evaluación y Control*, se tiene definido el *Procedimiento Auditoría Interna de Gestión*, el cual se encuentra publicado en la página Intranet de la UAE Agencia ITRC, y que tiene como objeto: "*Describir las actividades y guías que se deben desarrollar en la ejecución de una Auditoría Integral, mediante la evaluación de la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema de Control Interno*".

La UAE Agencia ITRC, mediante Acta de Reunión No. 2019-1 del Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, de fecha 29 de marzo de 2019, aprobó el "*Plan Anual de Auditoría 2019-2020*"; el plan está basado en riesgos, tomados del *Mapa de Riesgos de Gestión Institucional*, e incluye las auditorías de calidad, de gestión, seguimientos, evaluaciones y/o actividades de monitoreo, que por ley y/o disposición legal y reglamentaria le han sido asignadas a la OACI.

El *Informe Ejecutivo Anual del Estado del Sistema de Control Interno -SCI*, de la UAE Agencia ITRC, se presenta en cada vigencia conforme a los lineamientos señalados por el DAFP, permitiendo mejorar y fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad. El resultado del Indicador de Madurez MECl, para la vigencia 2014, fue del 83.65%, en tanto que para la vigencia 2015, fue del 88.75%, guarismos que ubicaron a la Entidad en un nivel

Satisfactorio. En síntesis, el indicador se incrementó en 5.10 puntos porcentuales, logro obtenido bajo los criterios de la mejora continua.

El Informe Ejecutivo Anual del Estado del Sistema de Control Interno -SCI, de la UAE Agencia ITRC, correspondiente a la vigencia 2016, se presentó siguiendo los lineamientos establecidos en el aplicativo dispuesto por el DAFP, obteniendo un indicador de Nivel de Madurez de 77.64%, el cual no puede ser comparado con el de los años anteriores, toda vez se utilizó la nueva metodología alineada con el FURAG.

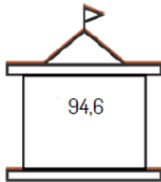
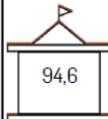
El Informe Ejecutivo Anual inicialmente reglamentado a través del artículo 2.2.21.2.5, del Decreto 1083 de 2015, fue modificado por el Decreto 1499 de 2017, razón por la cual a través del aplicativo FURAG se recolectó la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades, por tratarse de una dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

En consecuencia, el reporte a 28 de febrero de la vigencia 2018 no se presentó ante la Función Pública, teniendo en cuenta que entre el 17 de octubre y el 24 de noviembre de 2017 estuvo disponible para todas las entidades la evaluación FURAG II, cuyos resultados permitirían a las entidades contar con la evaluación para la vigencia, de las políticas contenidas en el modelo (incluyendo control interno).

De acuerdo con los documentos publicados por el DAFP, el índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Para una mejor comprensión del resultado del índice, se debe tener en cuenta que: i) Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenan y sub-agrupan en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades). El quintil es una medida de ubicación que le permite a la entidad conocer qué tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. ii) Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

Reportada la información en el aplicativo dispuesto por el DAFP, por el año 2017 el Índice de Desempeño Institucional de la UAE Agencia ITRC, fue de 94.6%, siendo este guarismo el más alto entre el grupo de entidades pares del orden nacional, lo cual indica que el grado de orientación de la entidad hacia la eficiencia, eficacia y calidad, responde de manera satisfactoria a la atención de los requerimientos de los grupos de valor.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 94,6	94,6					 94,6

Así mismo, se destaca el importante avance hacia el cumplimiento del objetivo de convertir la entidad en la mejor calificada del Sector Hacienda y de las entidades del orden nacional, en cuanto a gestión y desempeño, toda vez que la UAE Agencia ITRC ha obtenido el más alto puntaje entre las del grupo par.

En estos términos, la evidencia que pueda ser requerida por los organismos de control, en relación con el *Informe Ejecutivo Anual de Control Interno*, vigencia 2017, corresponde al reporte presentado a través del FURAG II en el mes de noviembre de 2017, por lo que el certificado de presentación de dicho reporte se puede obtener accediendo a través del aplicativo dispuesto por el DAFP, en su página institucional.

Para el año 2018, el resultado del *Índice de Desempeño Institucional* bajó a 85.3, siendo el máximo del grupo par de 95.1, y el promedio de 74.3; no obstante, se mantuvo la posición en el quintil 5. Con los anteriores resultados, la UAE Agencia ITRC, se ubica en el puesto 17 entre 1655 entidades evaluadas con puntaje, y 5201 entidades del orden nacional y territorial.

Finalmente, en cuanto a la periodicidad para este reporte, la Oficina Asesora de Control Interno de la UAE Agencia ITRC, ha dado estricto cumplimiento a las instrucciones que para el efecto ha impartido el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, habiendo presentado el respectivo informe a través del FURAG, como ya quedó anotado, el día 8 de marzo de 2019, correspondiente a la vigencia 2018.

3.3 Planes de Mejoramiento

Para la formulación, aprobación y seguimiento de las acciones correctivas y de mejora, se tienen establecidos y documentados, dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de la UAE Agencia ITRC: el *Procedimiento de Acciones Correctivas*, Código PE02-GSI-PR03; Versión 7; Fecha emisión: 08/03/2018, y el *Procedimiento de Acciones de Mejora*, Código PE02-GSI-PR09; Versión 2; Fecha emisión: 24/04/2018; igualmente, para la elaboración y evaluación de los planes de mejoramiento están definidas las herramientas. Los procedimientos anteriormente citados cuentan con los respectivos instructivos, cada uno de los cuales se encuentra debidamente registrado en el SIG.

Para gestionar las recomendaciones que surjan en el desarrollo del *Componente de Auditoría Interna* y las observaciones del órgano de control fiscal, la Oficina Asesora de Control Interno de la UAE Agencia ITRC, dentro del *Proceso Gestión de Evaluación y Control*, tiene previsto el *Procedimiento Formulación y Seguimiento Planes de Mejoramiento*, Código PC01-ECO-PR03; Versión 4; Fecha de emisión 23/11/2015. De igual manera, se tienen definidas las directrices para el seguimiento y evaluación de las acciones contenidas en los *Planes de Mejoramiento*.

4. Información y Comunicación

La Entidad, aplica los mecanismos para identificar la información externa y dar respuesta a los requerimientos de las partes interesadas, dentro de los términos señalados en la ley, a través del *Procedimiento de Recepción, Direccionamiento, Trámite y Respuesta de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Derechos de Petición*, Código PA02-GTH-PR14; Versión 4; Fecha emisión 26/09/2017. Las áreas misionales pueden diseñar y establecer encuestas

de satisfacción a sus distintos niveles de usuarios, contando con el apoyo y asesoría del Experto en Comunicaciones.

Para el manejo y conservación de las fuentes internas de información, como lo son las caracterizaciones, los procedimientos, los instructivos, los manuales, los formatos, las guías, los modelos, las políticas, y los protocolos, entre otros, la UAE Agencia ITRC, cuenta con el documento: *"Listado Maestro de Documentos"*, en el cual se encuentran, para la respectiva consulta, todos los documentos vigentes del SIG, bien sea por parte de los funcionarios de la Entidad y demás partes interesadas, o para la trazabilidad de la información en la Agencia, y se puede ubicar en la página Intranet en el link *SIG/ 7. Listado Maestro de Documentos*; y en la página Web Institucional, en la pestaña *Agencia/ Sistema Integrado de Gestión/ Gestión de Calidad/ Listado Maestro de Documentos*.

La Rendición Anual de Cuentas de la UAE Agencia ITRC, es considerada un proceso permanente de comunicación pública y diálogo con los ciudadanos, a través del cual informa, explica y sustenta la gestión realizada, la forma en que se administran los recursos públicos asignados y los resultados alcanzados. A la fecha de corte del presente informe, en la página Web de la Entidad se encuentra publicado el *"Informe Rendición de Cuentas Primer Trimestre 2019"*, el cual se puede visualizar accediendo a través del link *"Rendición de Cuentas"*, ubicado en la parte inferior derecha de la página web institucional, pero el cual sólo hace referencia a los avances y logros de la gestión misional de la UAE Agencia ITRC. Hay concordancia con la información contenida en la página web interna.

En cuanto a la gestión documental, de acuerdo a la Ley 594 de 2000, y demás normas que la adicionan o modifican, en el link *Agencia /Sistema Integrado de Gestión /Gestión Documental*, se encuentran publicados en la página Web de la Entidad los siguientes documentos: i) El Plan de Transferencias; ii) Programa de Gestión Documental 2015-2018; iii) Tablas de Retención Documental; iv) Cuadro de Clasificación Documental; v) Tablas de Acceso de la Información; vi) Resolución No. 305 del 11 de noviembre de 2016, *"Por la cual se aprueban las Tablas de Retención Documental de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales"*- Aplicación Tablas de Retención Documental; y vii) PINAR ITRC 2017, los cuales se encuentran al alcance de los funcionarios de la UAE Agencia ITRC, y demás usuarios y partes interesadas. Por su parte, el Archivo General de la Nación JORGE PALACIOS PRECIADO- AGN, como Entidad rectora de la política archivística del país y Ente de control en materia archivística, en cumplimiento de la ley 594 del 2000 Ley General de Archivos Título VIII *"Control y Vigilancia"*, Ley 397 de 1997 modificada por la Ley 1185 de 2008, Ley 1712 de 2014 y Decreto Único Reglamentario 1080 de 2015, realizó *Visita de Inspección y Control* a la Agencia ITRC, la cual se llevó a cabo del 17 al 21 de junio de 2019. Como resultado de la visita, la comisión allegó el respectivo informe, del cual se deriva un Plan de Mejoramiento Archivístico por los presuntos incumplimientos consignados en el referido informe.

La Política de Comunicaciones ha sido establecida en la Agencia ITRC, dentro del *Proceso de Gestión Estratégica*, y los procedimientos: *"Formulación y Seguimiento del Plan de Comunicación Organizacional"* Código PE01-GES-PR07; Versión 3; Fecha Emisión: 08/07/2015; *"Formulación y seguimiento del Plan de Medios de Comunicación"* Código PE01-GES-PR08; Versión 3; Fecha Emisión: 08/07/2015; *"Procedimiento para la Administración del sitio Web e intranet"* Código PE01-GES-PR09; Versión 5; Fecha Emisión: 15/11/2016, *"Administración de Redes Sociales"*

Código PE01-GES-PR04; Versión 3; Fecha Emisión: 08/07/2015, y el "Manual de Comunicaciones" Código PE01-GES-PR07-MN01; Versión 3; Fecha Emisión: 08/07/2015, los cuales se encuentran debidamente publicados en el SIG, para información y consulta.

El manejo organizado y/o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, los mecanismos de consulta dispuestos para los distintos grupos de interés y para la obtención de información sobre las necesidades en la prestación del servicio y los medios de acceso a la información con que cuenta la Entidad, se establecen en los procedimientos, guías, instructivos y demás instrumentos adoptados que se encuentran documentados en el Sistema Integrado de Gestión -SIG. La UAE Agencia ITRC, con el propósito de facilitar el contacto con sus usuarios y demás partes interesadas, ha puesto a disposición diversos canales de información y contacto, tales como: la página Web; redes sociales; línea telefónica gratuita; canal de chat interactivo; y piezas publicitarias. Mediante Resolución No. 132 del 29 de marzo de 2017, se derogaron las Resoluciones No. 245 del 31 de octubre de 2014; No. 253 del 11 de noviembre de 2014; y No. 176 del 10 de julio de 2015, que crearon y reglamentaron el punto de atención al ciudadano ubicado en el Aeropuerto El Dorado, el cual operó hasta el 15 de diciembre de 2016.

5. Actividades de Monitoreo

La Oficina Asesora de Control Interno de la UAE Agencia ITRC -OACI, realiza seguimiento a la ejecución del gasto, mediante el *Informe de Cumplimiento a las Medidas de Austeridad y Eficiencia en el Gasto*, con una periodicidad trimestral, conforme a lo previsto en las siguientes disposiciones: Decreto 1737 de 1998 Art. 22, (modificado por el Decreto 984 de 2012 Art. 1); Decreto 2209 de 1998; Decreto 2445 de 2000; Decreto 3667 de 2006; Decreto 19 de 2012; Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público No. 1068 del 26 de mayo de 2015, Art. 2.8.4.8.2; Ley 1815 de diciembre 7 de 2016, Art. 104; Decreto No. 2170 de diciembre 27 de 2016, Art. 107; Directiva Presidencial 01 de febrero 10 de 2016 (vigente hasta el 8 de noviembre de 2018); Directiva Presidencial 09 de noviembre 9 de 2018 y demás normas concordantes, reporte a cargo de la Secretaría General.

En el mismo sentido, se realiza seguimiento al *Mapa de Riesgos de Corrupción* y al *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*, como lo dispone el Decreto 124 del 26 de enero de 2016, Art. 2.1.4.6 "Mecanismos de seguimiento al cumplimiento y monitoreo", que señala que, las oficinas de control interno deberán realizar el seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y obligaciones respectivas, y publicarlo en la página Web de la Entidad. La primera revisión, por el período comprendido entre el 1° de enero y el 30 de abril de 2019, se efectuó teniendo en cuenta lo evidenciado en los diferentes canales de publicación en la UAE Agencia ITRC (Página Web, Intranet); para la siguiente revisión, que se efectuará con corte a 31 de agosto de 2019, se continuará con el seguimiento y verificación del cumplimiento del 100% de las tareas faltantes, de acuerdo a las evidencias aportadas en los controles implementados en cada uno de los procesos.

Igualmente, acorde a lo establecido en el inciso 2 del artículo 76 de la Ley 1474 de 2011, respecto a la "Oficina de quejas, sugerencias y reclamos" de que trata dicha disposición, la Oficina Asesora de Control Interno rinde informe con una periodicidad semestral, en el que se aborda el tema de sugerencias, quejas y reclamos atinente

al cumplimiento de la misión de la entidad; y, en segundo lugar, el tema que se refiere a quejas y denuncias de corrupción realizadas contra funcionarios de la UAE Agencia ITRC.

A la fecha de corte del presente informe, el indicador de cumplimiento del *Programa Anual de Auditoría 2019-2020* (Plan Anual de Auditoría Dto. 1499 de 2017), alcanza un nivel promedio del 80%, teniendo en cuenta que quedaron actividades pendientes por ejecutar, con fecha de corte al 30 de junio de 2019, tal como se encuentra aprobado el plan, por los cambios en la conformación del equipo de trabajo de la Oficina Asesora de Control Interno, resultado de la Convocatoria No. 428 de 2016.

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta el contenido del presente informe, el grado de avance en el proceso de afianzamiento y sustentación de la operatividad de la UAE Agencia ITRC, el grado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, y lo pertinente del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI, la Oficina Asesora de Control Interno, en cumplimiento de la función de evaluación, seguimiento y asesoría de que trata la Ley 87 de 1993, y demás normas que la modifican, regulan y/o adicionan, además de las consignadas dentro de este mismo informe en incisos anteriores, formula las siguientes observaciones y/o recomendaciones, con el único y primordial propósito de que la Entidad alcance un elevado nivel de eficiencia y efectividad, como es la intención de la Alta Dirección y que ha sido transmitida a la totalidad de los funcionarios.

- ☞ Mantener y revisar los ejercicios de autoevaluación de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, y las políticas que las conforman.
- ☞ Acorde con los resultados de las autoevaluaciones ya realizadas, formular las estrategias y ejecutar las acciones que permitan mejorar la calificación de cada uno de los componentes que fueron reportados en el FURAG 2018, y que resulten con calificación inferior al promedio.
- ☞ Corresponde a la Oficina Asesora de Planeación, revisar los autodiagnósticos y promover las acciones de mejoramiento específicas para aquellos temas que así lo requieran.
- ☞ Realizada la revisión de los autodiagnósticos e identificados los aspectos a mejorar, determinar si existen brechas frente a los lineamientos de las políticas, para promover los ajustes que sean del caso y que los mismos se lleven al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a fin de que se establezcan las directrices generales, los compromisos, las acciones y los responsables de su ejecución.
- ☞ Los soportes que sustenten el cumplimiento de actividades previstas en un plan deben ser lo suficientemente legibles, en particular si se trata de actas de reunión o ayudas de memoria.
- ☞ La elaboración y revisión de los Mapas de Riesgos de Gestión, y de Corrupción y de Atención al Ciudadano, debe ser un ejercicio constante, teniendo en cuenta las observaciones y/o recomendaciones de la Oficina Asesora de Control Interno y aquellas que puedan surgir de informes o evaluaciones que se adelanten.
- ☞ La estructuración, formulación e integración de los diferentes planes que regulan la gestión de la Entidad, debe estar siempre bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, con el propósito de mantener el eje de los objetivos institucionales en cabeza de la dependencia o área funcional responsable de su ejecución o cumplimiento, y no del nombre del servidor público que esté ocupando el cargo.

- ☛ Teniendo en cuenta el cambio de diseño del formato para la presentación del Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno, se solicita no dejar en el archivo las recomendaciones que se formularon en informes anteriores.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales, actualizó correctamente el Modelo Estándar de Control Interno -MECI; ha avanzado firme en el diseño, actualización, aprobación y publicación de los procedimientos requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales, base para que la Oficina Asesora de Control Interno haya podido desarrollar la totalidad de las funciones y responsabilidades asignadas en la normatividad vigente. De igual manera, para ejecutar un Programa Anual de Auditoría que muestre resultados efectivos y genere acciones de mejora, es necesario que los procedimientos a auditar hayan alcanzado previamente un grado mínimo de madurez en su ejecución, para determinar su efectividad y funcionalidad.

La UAE Agencia ITRC, ha establecido políticas operativas y metodologías que propenden por el fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, mediante el acompañamiento en la interiorización de una cultura orientada hacia el control, la cual se ve materializada en el compromiso y disciplina, tanto por parte del nivel directivo como de los funcionarios, de tal manera que, en la medida en que se avanza, se puede apreciar el grado de madurez del mismo. Para la UAE Agencia ITRC, la sensibilización a todos los servidores públicos al proceso de fortalecimiento del Sistema, así como la capacitación en la estructura, funcionalidad y beneficios de implementar mejoras, debe ser una actividad previa y permanente.

Hasta aquí el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la UAE Agencia ITRC, con corte al 11 de julio de 2019, y que se publica en la página web institucional para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011.

(Firmado)

GABRIEL SANTIAGO BERNAL PEDRAZA

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Elaboró: GSBP