



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011

Directora de Control Interno:
Marcela María Yepes Gómez

Fecha de elaboración: 11 de julio de 2018

Periodo Evaluado: Del 12 de marzo al 12 de julio de 2018.

El presente documento contiene el informe pormenorizado del Sistema de Control Interno de la Fiscalía General de la Nación para el período comprendido entre el 12 de marzo al 12 de julio de 2018, elaborado por la Dirección de Control Interno en cumplimiento del artículo 9º de la ley 1474 de 2011 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG- Decreto 1499 de 2017.

I. DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

1. Componente Ambiente de Control:

1.1 Avances

1.1.1 Documento con los principios y valores de la Entidad

El 27 de junio de 2018, la Subdirección de Talento Humano convocó a sesión al Comité de Ética, en donde expuso el ajuste a la reforma del Código de Ética propuesto por la Dirección de Planeación y Desarrollo, el cual fue aprobado por la mayoría de los miembros del comité, quedando pendiente realizar un ajuste en relación con los grupos de interés, para así proceder a la firma del acto administrativo que adoptará el nuevo Código de Ética de la entidad.

Frente a la socialización de los principios y valores de la Entidad, la Dirección de Altos Estudios de la FGN, a la fecha está realizando en toda la Entidad a través del proceso de inducción y reinducción un curso sobre el Código de Ética vigente.

1.1.2 Programa anual de auditorías aprobado

Con relación al Programa de Auditoría Interna para la vigencia 2018, el cual fue aprobado en el mes de febrero y se encuentra publicado en la intranet institucional en el link programa de auditoría, en donde se encuentran los submenús Programa Anual de Auditorías Internas.

1.1.3 Misión, Visión y Objetivos Institucionales adoptados y divulgados

Para el cuatrimestre no han surgido modificaciones. El Direccionamiento Estratégico 2016-2020 / Resolución 0-0738 del 24 de Febrero de 2017. Se encuentra publicado en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / S.G.I. / Direccionamiento Estratégico 2016-2020
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Direccionamiento Estratégico
- Página web: fiscalia.gov.co / Transparencia / 6. Planeación / 6.1. Políticas, lineamientos y manuales / Planes y Plan Estratégico.

1.1.4 Organigrama de la Entidad

Para el cuatrimestre no han surgido modificaciones. La estructura orgánica de la FGN se establece en el Decreto Ley 016 de 2014, el cual fue modificado por el Decreto Ley 898 de 2017. Se encuentra publicado en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / S.G.I. / Estructura Orgánica de la FGN
- Página web: fiscalia.gov.co / La Entidad / Organigrama
- Página web: fiscalia.gov.co / Transparencia / 3. Estructura orgánica y talento humano / 3.4. Organigrama

1.1.5 Planes de acción y reportes avance Planes de acción

El Plan de Acción contiene los objetivos planteados por la Fiscalía General de la Nación en cumplimiento de lo establecido en el Direccionamiento Estratégico 2016-2020. El seguimiento a la planeación institucional se reporta semestralmente y los resultados de los indicadores de manera anual de acuerdo con la naturaleza de recolección y análisis de datos y según metas del Direccionamiento Estratégico. Su administración actual se hace a través del SIGOB que es de uso particular de los coordinadores de meta y los responsables de meta intermedia.

Se encuentra publicado en la siguiente ruta: Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Planes / Plan de Acción

1.1.6 Caracterización de procesos

Los procesos de la entidad cuentan con su caracterización la cual puede ser consultada por los servidores en la Intranet institucional. A la fecha se están adelantando labores de revisión y actualización de caracterizaciones por parte de los diferentes procesos.

1.1.7 Mapa de procesos

Para el cuatrimestre no han presentado cambios. El Mapa de Procesos se oficializó mediante Resolución DPD 0024 de 2017. Se encuentra publicado en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / S.G.I. / Mapa de Procesos
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Mapa de Procesos

1.1.8 Manual de funciones, competencias y requisitos

Se mantiene la versión del Manual de funciones, competencias y requisitos modificado mediante Resolución No. 0001 del 29 de enero de 2018, el cual se encuentra publicado y disponible en la página Web de la entidad.



1.1.9 Plan de formación y capacitación –PICF

En reunión extraordinaria del Comité de Formación y Capacitación, convocada por el Director de Altos Estudios el 28 de mayo de 2018, se presentó el Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC 2018 ajustado, toda vez que en reunión del 1° de diciembre de 2017, el plan se aprobó con la salvedad de que si se presentaban novedades presupuestales para su ejecución se presentaría nuevamente al Comité con los ajustes pertinentes.

Una vez la Dirección de Altos Estudios presentó el PIFC ajustado, el Comité de Formación y Capacitación mediante acta del 28 de mayo lo aprobó. El PIFC 2018 se publicó en la Fiscalnet en el banner de Altos Estudios.

La ejecución del PIFC 2018 en el período de marzo a junio, se realizó mediante convenios con instituciones universitarias, organismos, agencias internacionales y continúa en ejecución el convenio dedicado a los aspectos logísticos.

La Dirección de Altos Estudios ejecutó 122 cursos de capacitación en el período de marzo a junio de 2018, para un total de 4735 servidores capacitados en las diferentes Seccionales del País. Lo anterior, siempre en desarrollo de reuniones previas con expertos o con directores interesados en desarrollar acciones académicas

1.1.10 Programa de inducción y re-inducción

Durante el cuatrimestre, se han realizado dos cohortes de Inducción en las cuales han finalizado el curso 682 servidores. Están programadas 2 cohortes más para cubrir una población proyectada de 2250 servidores.

La evaluación del Curso virtual de Inducción está diseñada en la plataforma y se realiza una vez que el servidor termine las actividades programadas; obtiene tres certificaciones a través de la plataforma: Inducción, Código de Ética y Anticorrupción.

Programa de re-inducción en respuesta a cambios organizacionales, técnicos o normativos

De abril a junio se realizaron dos cohortes del curso de Reinducción, en las cuales se capacitó un total de 2.739 servidores. Están programadas tres cohortes más para cubrir una población proyectada de 21.000 servidores. El servidor una vez que termina a satisfacción todas las actividades del curso de Reinducción, obtiene tres certificaciones a través de la plataforma: Reinducción, Código de Ética y Anticorrupción.

La Dirección de Altos Estudios recibe permanentemente solicitudes de capacitación de las diferentes áreas de la Entidad, las cuales se tramitan siempre en desarrollo de reuniones previas con expertos o con los Directores que solicitan la acción formativa, con el fin de analizar su pertinencia y viabilidad y coordinar la logística correspondiente para el caso en que sean aprobadas.

1.1.11 Programa de bienestar

La gestión adelantada en materia de Bienestar durante el periodo comprendido entre los meses de marzo a junio de 2018, se llevó a cabo teniendo en cuenta los lineamientos trazados desde el Nivel Central, cuyas actividades se describen a continuación:

- **Área de calidad de vida laboral:**

“El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”.

PROGRAMA	ACTIVIDADES REALIZADAS CUATRIMESTRE
Programa preparación para la jubilación- Este programa brinda al servidor elementos que le permitan la adaptación al nuevo ciclo de vida	A la fecha del personal convocado a nivel nacional, resultaron 605 servidores sensibilizados para en 12 seccionales, de los cuales 168 iniciaron el proceso de exámenes médicos y de valoración psicológica. En el nivel central el lanzamiento que se llevó a cabo en la sede de Compensar, contó con una feria de servicios que fue complementada con una adicional en el bunker con la participación de los fondos de pensiones y la Caja de Compensación Familiar con su programa de adulto mayor, tendiente a brindar orientación a los servidores en el tema. Para el mes de julio se tiene previsto iniciar el proceso de formación "Soy Productivo".
Programa de eventos institucionales o fechas especiales- A través de este programa se realizan actividades de reconocimiento que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.	<p>Durante el periodo se llevaron a cabo actividades tanto del nivel central como de las respectivas seccionales, destacándose las siguientes:</p> <p><u>Día del género.</u> Se realizaron actividades en el Nivel central y las seccionales de Bogotá y Cundinamarca. Por su parte, las demás seccionales también llevaron a cabo actividades como es el caso de Tolima, y Santander.</p> <p><u>Día de la Mujer:</u> se realizaron actividades en el Nivel Central y en algunas seccionales como Cali y Meta se hicieron diferentes actividades para homenajear el rol que desempeñan las mujeres en diferentes facetas de la vida. En Nariño amenizaron el día de las compañeras con una serenata, un brindis y un regalo. En el Nivel Central las mujeres participaron en un circuito saludable y dedicaron tiempo para su bienestar físico y mental.</p> <p><u>Día de la Secretaria.</u> Con diferentes actividades la Entidad rindió un homenaje a sus secretarías. Así mismo en las Seccionales de Norte de Santander, Arauca, Santander, Cali. En el Nivel Central y las seccionales Bogotá y Cundinamarca 322 funcionarios tuvieron un día de recreación y esparcimiento en el centro vacacional Lago Sol en Melgar (Cundinamarca).</p> <p><u>Día de la madre.</u> El miércoles 16 de mayo se realizó la Feria de las Madres en el Nivel Central.</p>
Programa prestación de servicios por parte de terceros y su difusión- Busca gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores, en vivienda, salud y educación ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente.	En el Nivel Central, se adelantaron ferias de vivienda, educación, turismo, madre y padre. Adicionalmente se hizo promoción de servicios con entidades financieras como el BBVA, Davivienda, Banco de Occidente y Citibank. También con entidades promotoras de salud como Sura, Compensar, Famisanar, entre otras. En complemento esta la participación de "La Cabaña Alpina", "Ramo". Igualmente, se coordina con empresas de venta de boletería para espectáculos, stand para acceder a boletería con descuento para espectáculos en Bogotá. Las seccionales efectúan alianzas estratégicas con entidades en sus regiones.



- Área de protección y servicios sociales:

“En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDADES REALIZADAS CUATRIMESTRE
<p>Programa deportivo, recreativo y vacacional-</p>	<p><i>En materia deportiva</i>, desde el nivel central y de las seccionales se promueve la actividad física en el marco del PTA, relacionándose actividades como: Torneo FIFA 18 Xbox360, con 32 participantes cada uno. Torneo de Bolos en Familia. Con la participación de 40 grupos del Nivel Central y la Regional Central durante el mes de abril. Torneo interno de Billar. Se organizó el torneo por parte del Nivel central seccionales de Bogotá y Cundinamarca, con la participación de 40 servidores. <i>Selecciones deportivas</i>. Se realizaron inscripciones en torneos interempresas, como es el caso de los torneos de Cafam, Compensar y Colsubsidio. Torneo del Departamento administrativo de la Función pública – DAFP. El equipo de tejo de la Fiscalía General de la Nación integrado por funcionarios del Nivel Central y la Seccional Bogotá, fue el único que terminó invicto en el campeonato de los Juegos de la Función Pública. <i>Conformación grupo de danzas</i>. La agrupación, nació hace mes y medio, está conformado por 30 funcionarios del Nivel Central y las seccionales Bogotá y Cundinamarca.</p> <p><i>En materia recreativa</i>, se llevaron a cabo las actividades: <i>Día de la niñez</i>. En el Nivel Central y las Seccionales Bogotá, Cundinamarca, Arauca y Pasto. <i>Día recreativo familiar</i>. Se realizó en la Seccional Valle del Cauca, en el Nivel Central, Bogotá y Cundinamarca. <i>Vacaciones recreativas</i>. Se realizaron actividades para el Nivel Central y la Subdirección Regional de Apoyo Central (seccionales Bogotá y Cundinamarca), en las Seccionales de Cali y Valle del Cauca y Santander.</p> <p><i>Acondicionamiento físico</i>, para los servidores, se inició la convocatoria en el Nivel Central y seccional Bogota al convenio con los Gimnasios de <i>Bodytech</i> y <i>Spinning Center</i> con beneficio de inscripción trimestral para el servidor. Actividades recreativas para las dependencias como el grupo de viáticos, a través de tardes de encuentro de bolos, permitieron esparcimiento a dicho personal. Así mismo salidas recreativas para el cierre de actividades de grupo de actividades asistidas con caninos en lagos de Siecha.</p>
<p>Programa de promoción y prevención de la salud- Proporciona a los servidores y sus familias diferentes alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social.</p>	<p>Se adelantaron actividades como fueron tamizajes de riesgo cardiovascular, brigadas de salud visual, donación de sangre y un circuito saludable. Vale la pena mencionar que se cuenta permanentemente con stands informativos en materia de salud, ubicados en algunas sedes de la FGN. Las seccionales por su parte adelantan alianzas estratégicas tendientes a la promoción de la salud de los servidores.</p>
<p>Programa artístico y cultural- Desarrolla actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad.</p>	<p>Las actividades enmarcadas en el programa artístico y cultural y de alto impacto se relaciona con:</p> <p><i>Festival Iberoamericano de Teatro</i>. Durante el mes de marzo, se llevó a cabo esta actividad en los servidores de Nivel Central, Bogotá y Cundinamarca. <i>Vamos a Cine en Familia</i>. Durante el mes de marzo se llevó a cabo esta actividad en los servidores de Nivel Central, Bogota y Cundinamarca. <i>Ambiente mundialista</i>. Con el fin de ver los partidos de primera vuelta que se jugaron en horario laboral, el martes 19 de junio a las 7:00 am (Colombia vs Japón) y el jueves 28 de junio a las 9:00 am (Colombia vs Senegal), en el nivel central se instaló una pantalla gigante. En Nariño también ubicó una pantalla. Se adelantaron también actividades de laminaton y concursos alusivos al mundial.</p>
<p>Programa Capacitación Informal- Se realizan programas de capacitación informal que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.</p>	<p>Teniendo en cuenta el reconocimiento que merece para los servidores de la entidad este programa, desde el Nivel Central y Seccionales Bogotá y Cundinamarca se ofrece la financiación de un porcentaje de los cursos y escuelas de formación deportiva, práctica libre y acondicionamiento físico y salud, así como la capacitación informal, que brinda la Caja de Compensación Familiar, en los que se beneficiaron los servidores y grupo familiar, según inscripciones.</p>

- **Área Proyectos Especiales:**

Estos programas son complementarios y están sujetos a la disponibilidad de recursos e infraestructura. Sus resultados fueron los siguientes en el periodo:

Programa Nuestra Identidad Familiar

El Programa que contribuye al bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias, funciona desde hace 15 años en el Nivel Central, en Bogotá y Cundinamarca y desde el año pasado en Medellín (Antioquia).

Luego de efectuada la convocatoria para conformar el personal que integrará este programa, en el nivel central, Bogotá y Cundinamarca, se contó con la inscripción de 24 familias de las cuales participaron 21 en el primer taller realizado en abril.

Los hijos de los funcionarios de la Seccional Medellín en situación de discapacidad participaron en el taller "Festejo Circo y Color". A través de una propuesta interactiva, que evoca el mundo del circo, los niños, niñas y sus familias crearon situaciones y escenas en las cuales experimentaron las emociones y alegrías del espectáculo circense como: el diseño de vestuario, la música, la acrobacia y la puesta en escena.

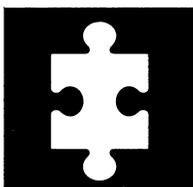
Programa Centro de Cuidado Infantil "EL NIDO"

POBLACIÓN CCI - 2018		
SECCIONAL	Nº DE USUARIOS	CAPACIDAD CCI
Bogotá	40	40
Medellin	19	25
Cali	23	40
Pereira	14	24

Dentro de las actividades adelantadas en el Nido, los caleños hicieron rondas infantiles y maquillaje artístico; los paisas se divirtieron en piscinas inflables, burbujas y masajes; los niños de Pereira recibieron los regalos que sus padres donaron a la jornada que se denominó Nidotón y los niños del Nido del Nivel Central bailaron, jugaron con títeres e hicieron ejercicios en un gimnasio sensorial.

En el mes de junio se llevó a cabo el taller de padres en el Nido de Nivel central, Bogotá y Cundinamarca, con el apoyo de la Caja de Compensación familiar, en donde participaron 38 personas.

1.1.12 Avance implementación SG-SST – Sistema de Gestión - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

*"La Fiscalía General de la Nación está comprometida con el mejoramiento continuo de su Sistema de Gestión Integral, (la cual se inició en el año 2013) dando cumplimiento a la normatividad vigente de gestión de calidad, medio ambiente, **seguridad y salud en el trabajo**, riesgos de proceso y de corrupción, seguridad de la información, y ensayos, calibraciones e inspecciones acreditadas o susceptibles de acreditación, con talento humano idóneo, para satisfacer las necesidades de las partes interesadas."*

La política del SGI integra a la política del SG- SST, el desarrollo de esta Política, implica:

Cumplir con los requisitos legales y técnicos vigentes para el SG-SST. Disponer de forma eficaz y eficiente los recursos necesarios, acorde con los riesgos laborales y la naturaleza de los peligros existentes. Efectuar una gestión en seguridad y salud en el trabajo, orientada a la identificación de los peligros, valoración de los riesgos y la implementación de los controles requeridos. Garantizar la participación de todos los niveles jerárquicos de la Entidad en el diseño e implementación de las acciones del SG-SST y comunicar los aprendizajes y experiencias adquiridas en el desarrollo de las actividades.

El Objetivo del Sistema de Gestión Integral, aplicable al SG-SST es mejorar continuamente las acciones orientadas a proteger y mantener la salud y la seguridad de sus servidores, contratistas, visitantes y partes interesadas mediante actividades que conduzcan a fortalecer el trabajo seguro y la mitigación del nivel de riesgo en el ambiente laboral de los servidores. Para dar cumplimiento al objetivo establecido por el SGI, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se han definido los siguientes objetivos específicos los cuales pretenden medir la eficacia del Sistema:

Asegurar los recursos necesarios para la implementación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la FGN.

Prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en la FGN, mediante la implementación de estrategias de promoción de la salud e intervención de los peligros prioritarios.

Analizar las experiencias, resultados y sugerencias expuestas por los servidores que participan en cada una de las actividades del SST, con el propósito de socializar los aprendizajes y fomentar la cultura preventiva en la Entidad.

Establecer los mecanismos de control y verificación para el cumplimiento de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales permitan hacer los ajustes necesarios al Sistema. De acuerdo a las etapas del SG- SST, según las disposiciones legales- Decreto 1072 del 2015, (Planear, hacer, verificar y actuar) se han tenido los siguientes avances:

Avances en la Etapa de Planeación

La etapa de la planeación hace referencia a los Recursos y a la Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

Recursos financieros, técnicos humanos

Están definidas las responsabilidades para la implementación, el diseño y seguimiento del SST.

Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Existe una matriz de capacitación en temas de SST pero actualmente no está integrada con el PIC [1] de la Entidad.

Está definido el PTA [2] para el 2018 en el cual se evidencia acciones que dan respuesta a los objetivos establecidos en el Sistema.

Se encuentra en proceso el curso del SST para certificar las 50 horas de los profesionales encargados del SST.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se cuenta con la política, la cual se evidencia a través de la Resolución 0026 de la Entidad del 28 de julio del 2017. "Por medio de la cual se adoptan la Política y los Objetivos del SGI de la Fiscalía General de la Nación.

Objetivos

Se cuenta con el objetivo general definido en el SGI y cuatro objetivos específicos, los cuales permiten operativizar el Sistema de SST.

Autoevaluación del Sistema

Se cuenta con la autoevaluación del SG- SST en el año 2013. El nombre del documento es: "Diagnóstico del estado actual del Programa de Salud Ocupacional y definición de requerimientos para construir el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía General de la Nación 2013". El documento sirvió de insumo para la construcción del PTA, así como la proyección de acciones para los años consecutivos.

Plan Anual de Trabajo del SST

El plan de trabajo anual ha tenido acciones de mejoramiento todos los años, para el 2018 se cuenta con la planeación de las actividades a través de un cronograma, indicadores, meta, planes de mejoramiento e indicadores de acuerdo con el artículo 15 de la resolución 1111.

Normatividad Nacional vigente y aplicable en materia de SST

Actualmente se cuenta con una matriz legal que contempla la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales.



Mecanismos de Comunicación

El SG- SST cuenta con el registro FGN-12.2.2-F-64 Formato auto reporte de condiciones de trabajo (V01), FGN-12.2.2-F-38 y el Formato auto reporte de condiciones de salud (V01).

Contratación

Se evidencia el documento de "PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONTRATISTAS", el cual no está normalizado por el SGI de la Entidad, pero es la documentación de referencia que actualmente utilizan los profesionales para desarrollar la actividad del PTA 2018. Actualmente está en proceso de realizar los ajustes y socialización.

Avances en la etapa del hacer

La etapa del hacer hace referencia a la Gestión de la Salud y a la Gestión de Peligros y Riesgos.

Gestión de la Salud – Condiciones de Trabajo

Existe un documento del 2016 denominado "Perfil Epidemiológico 2013- 2016".

Las actividades de promoción y prevención están planeadas en el PTA de cada una de las seccionales.

Existen profesiogramas definidos en las áreas misionales y de apoyo a la gestión.

Existe el procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales en la documentación normalizada de la Entidad denominado "*FGN-12.2.2-P-04 Procedimiento de Evaluaciones Médicas Ocupacionales (V01)*". Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales.

Actualmente se llevan a cabo mesas laborales y un reporte de seguimiento en Excel de los servidores que tienen recomendaciones y/o restricciones por la ARL o EPS.

Existe la guía de hábitos y estilo de vida saludable, denominada "*FGN-12.2.2-G-20 Guía promoción hábitos y estilos de vida saludable*". Estas acciones están plasmadas en el PTA 2018.

La Entidad cuenta con un Programa Ambiental, el cual hace parte del Sistema de Gestión Integral (SGI) de la Entidad.

Gestión de la Salud - Registro reporte e investigación del ATEL

La Entidad investiga los accidentes de trabajo, se realiza registro estadístico de los incidentes y accidentes de trabajo.

El PTA del 2018 cuenta con el seguimiento de estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

Gestión de la Salud - Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores

Se cuenta con informes a nivel nacional y por seccionales en donde se realiza un análisis de la frecuencia y severidad de los Accidentes y Enfermedad Laboral, ocurridos en el 2017.

La Entidad realiza medición de la mortalidad de los Accidentes de trabajo a la fecha no existe casos mortales de Enfermedad Laboral.

Gestión de Peligros y Riesgos - Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos

La Entidad cuenta con el documento normalizado por el SGI "*FGN-12.2.2-P-07 Procedimiento de identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles*".

Durante el año 2015 y 2016 se realizó las matrices de peligros en cada una de las seccionales.

Se han realizado mediciones ambientales relacionadas con los peligros físicos, los cuales han sido arrojados por las matrices de peligro.

Gestión de Peligros y Riesgos - Medidas de prevención y control para intervenir peligros / riesgos

En los informes de gestión del SG- SST realizado por las seccionales se evidencia la gestión de peligros prioritarios.

Se han construido documentos como procedimientos, protocolos, guías, instructivos y formatos para facilitar y homogenizar la gestión del SST.

Se ha avanzado parcialmente en el mantenimiento de instalaciones, equipos realizados por el área de Apoyo a la Gestión, específicamente administración de sede.

Se realiza la entrega de EPP¹ según "*FGN-12.2.2-P-06 Procedimiento de administración de elementos de protección personal – EPP*".

Así mismo se designan los EPP de acuerdo al "*FGN-12.2.2-F-49 Formato ficha técnica elementos de protección personal*".

Se entregan los EPP, según "*FGN-12.2.2-F-50 Formato entrega elementos de protección personal para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo*".

¹ EPP – Elementos de Protección Personal



Gestión de Amenazas - Plan de Preparación y Atención ante una emergencia

Capacitación a brigadas de emergencias en las diferentes seccionales de la FGN, realización de simulacros, mantenimiento de los equipos para la atención de emergencias (gabinetes, extintores).

Se cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias a nivel Central y de las Seccionales. Se cuenta en el PTA con la planeación de simulacros para el 2018.

Avances en la etapa del verificar

La etapa del verificar hace referencia a la **Gestión y Resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Gestión y Resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realizó visitas de verificación del SST2 en el periodo de agosto a noviembre de 2016 en trece (13) seccionales del país, se tuvo en cuenta cinco aspectos fundamentales los cuales son: participación de los servidores y líderes en la gestión de peligros propios del SST, los cuales fueron evaluados a través de encuestas aleatorias y entrevistas; articulación del sistema el cual se evaluó a través del desarrollo del PTA3; gestión, administración y documentación fueron evaluados a través de los registros, archivo y evidencias del SST. Las Principales fortalezas del sistema que se pudieron evidenciar son: el liderazgo y reconocimiento del profesional encargado del SST en cada una de las seccionales, la gestión del plan de emergencias, el Apoyo de la ARL para la ejecución de las diferentes acciones definidas en el PTA y los enlaces con las áreas misionales para el fortalecimiento de las actividades.

Gestión y Resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se diseñó una herramienta de seguimiento de indicadores de proceso, y resultado. Se ha venido fortaleciendo el diligenciamiento de los mismos. El análisis puede evidenciarse en los informes de gestión de las Seccionales.

Avances en la etapa del actuar

Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST

Se han realizado acciones de mejora continua de acuerdo a los hallazgos establecidos en el proceso de verificación realizado en el 2017. Ejemplo, definición de población objeto y metas para cada seccional de acuerdo con análisis de ATEL, dispersión geográfica, número de servidores entre otros. Ajustes en el PTA (ver PTA 2018).

² Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía General de la Nación

³ Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía General de la Nación.

Se han implementado acciones que aportan a la promoción de la salud y a la prevención de los accidentes y enfermedad laboral.

1.1.13 Plan de incentivos

Durante el cuatrimestre, el Comité de Estímulos de la Fiscalía General de la Nación, celebró varias sesiones con el fin de ejecutar varias actividades encaminadas a la elaboración de los proyectos de actos administrativos de la Política de Estímulos y del Plan Institucional de Estímulos de la Entidad. A junio de 2018, dichos proyectos reposaban en la Subdirección de Talento Humano, para revisión de un experto jurídico.

1.1.14 Sistema de evaluación del desempeño

Mejoras en el aplicativo virtual SAITH

Con el fin de continuar apoyando a todos los servidores de la entidad en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, se está dando aplicación a las nuevas funcionalidades de la actualización del aplicativo y la guía, permitiendo así, la ejecución de cada uno de los pasos a seguir en el proceso de una manera más sencilla, ágil y oportuna.

Dentro de los módulos adicionales incluidos están: el plan de mejoramiento, situación administrativa, solicitudes (edición de concertación de labores y/o metas, cambio de temporalidad, edición y/o eliminación de calificación y /o evaluación, cambio de evaluador), gestión de solicitudes directivo; además, se incluyó el proceso de evaluación ordinaria anual e información relacionada con recursos (reposición y/o apelación) e impedimento y recusación.

Dicha guía fue publicada a nivel nacional en todos los medios internos de comunicación de la Entidad el día 20 de marzo de 2018.

De acuerdo con lineamientos de la Dirección de Planeación y Desarrollo, actualmente la guía en mención, se está ajustando de manera que dentro del proceso de Gestión del Talento Humano figure como un instructivo y se normalice el documento en el Sistema de Gestión Integral.

Acompañamientos y verificación de casos

El Grupo de Evaluación de Desempeño Laboral, con el fin de dar mayor cumplimiento y oportunidad en las respuestas de los usuarios, ha brindado a través de diferentes mecanismos (presencial, telefónica y correos electrónicos) el apoyo a los servidores que han requerido asesoría en el sistema virtual SAITH. De igual forma, se ha llevado a cabo oportunamente el cronograma establecido para el primer semestre 2018 de acompañamiento y verificación de casos a nivel nacional en las seccionales y en el nivel central.

Resultados estadísticos

Con base en reporte estadístico de los avances de cumplimiento de los servidores en todo el proceso de



evaluación del desempeño laboral, generado por la Subdirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, con corte al 22 de junio de 2018, la información de la Evaluación Ordinaria Anual 2017, arroja un cumplimiento a nivel nacional del 97.85% y de la Concertación de Labores y/o Metas 2018, del 95.28%.

Cabe mencionar, que bajo el radicado No. 20183000009951 del 28 de junio de 2018, la Subdirección de Talento Humano solicitó a la Subdirección de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el registro en el aplicativo SAITH del puntaje mínimo satisfactorio, es decir 60%, a los 476 servidores que no cuentan con la evaluación Ordinaria anual para la vigencia 2017, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 80 del Decreto Ley 020 del 9 de enero 2014.

Comité de Evaluación del Desempeño Laboral

En la sesión ordinaria del Comité de Evaluación del Desempeño Laboral celebrada el 22 de marzo de 2018, se debatieron cuatro (4) casos, siendo dos (2) de impedimento y dos (2) de recusación, los cuales fueron resueltos en su totalidad.

En la sesión ordinaria del Comité de Evaluación del Desempeño Laboral celebrada el 04 de mayo de 2018, se debatieron nueve (9) casos, siendo uno (1) de impedimento y ocho (8) de recusación, los cuales fueron resueltos en su totalidad. Quedando pendiente adicional a los mencionados tres (3) casos de recusación a los cuales se les oficio autos de prueba.

1.1.15 Procedimiento Administración de Riesgos

Continúa la guía actualizada en el año 2016 en versión 02, la cual está publicada en el BIT; con la posibilidad de evaluar otra metodología para la administración del riesgo institucional.

2. COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS

2.1 Avances

2.1.1 Política y Objetivos de Calidad que incluye el compromiso con la Administración del Riesgo.

La Política fue aprobada mediante Resolución DPD 0026 de 2017, en su objetivo No. 6 se encuentra incluido el compromiso de la Entidad frente a los riesgos. Sobre el particular se realizó una divulgación a través de correo electrónico en el mes de mayo de 2018 enviado por la Dirección de Comunicaciones. Se encuentra publicado en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / SGI / Política y Objetivos Sistema de Gestión Integral
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Política de Gestión Integral

2.1.2 Mapa de Riesgos Institucional y consolidación del mapa de riesgos institucional.

✓ El mapa de riesgos fue actualizado el 27 de abril de 2018 y se encuentra publicado en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / Estructura Documental / Administración de Riesgos / Mapa Institucional de Riesgos 2018.

- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Administración de Riesgos / Mapa Institucional de Riesgos 2018 – Publicado el 27 de abril de 2018.

2.1.3 Procedimiento de Administración de Riesgos

Continua la guía actualizada en el año 2016 en versión 02, la cual está publicada en el BIT; con la posibilidad de evaluar otra metodología para la administración del riesgo institucional.

2.1.4 Monitoreo del Mapa de Riesgos Institucional

Los procesos realizan el respectivo monitoreo trimestral a los riesgos de proceso y de corrupción, la fecha de corte del último monitoreo fue con corte al 30 de marzo de 2018.

2.1.5 Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Se realizó Seguimiento al Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano con corte a 30 de abril de 2018 y se publicó el 16 de mayo de 2018.

3. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1. Avances

3.1.1 Proceso de mejora continua - Política y objetivos del SGI

El sistema cuenta con el Proceso Mejora Continua, el cual le permite al mismo su mejoramiento permanente.

Se trabaja en el ajuste al contenido de la caracterización. La política y objetivos fueron aprobados mediante Resolución DPD 0026 de 2017. Se realizó de una divulgación en mayo de 2018 a nivel nacional mediante correo electrónico enviado por la Dirección de Comunicaciones. La política y objetivos se encuentran publicados en las siguientes rutas:

- Intranet / SUSI / BIT / SGI / Política y Objetivos Sistema de Gestión Integral
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Política de Gestión Integral

3.1.2 Procedimiento de Revisión por la Dirección al SGI

La Entidad elabora un procedimiento de Revisión por la Dirección, el cual contiene actividades que se deben ejecutar para ser revisados por la Dirección y los requisitos de información de entrada para la misma. En el mes de febrero se presentó para revisión y se solicitaron ajustes que ya se efectuaron. Se remitió en junio para aprobación y se espera su adopción para el segundo semestre de 2018.

4. COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Avances

4.1.1 Tablas de retención documental

Recepción de solicitudes de creación de nuevas TRD o actualización por necesidad interna de cada dependencia, de acuerdo con el Decreto Ley 898 de 2017. (ver link SUSI – TRD)

En las Tablas de Retención Documental (TRD) se establecen los criterios para el manejo y control de la información que reposa en los diferentes archivos de la Entidad. Durante el cuatrimestre la Subdirección de Gestión Documental recibió y tramitó 4 solicitudes de creación o actualización de las TRD, así:

RADICADO SOLICITUD	DEPENDENCIA	FECHA SOLICITUD	RADICADO RESPUESTA	FECHA RESPUESTA	DESCRIPCIÓN DE LA SOLICITUD
20186130001673	Subdirección de Gestión Contractual	07-02-2018	20186110001653	26-03-2018	Solicitud modificación "Tablas de Retención Documental" seccionales – Proceso Gestión Contractual.
20183000000573	Subdirección de Talento Humano	12-02-2018	20186110001163	27-02-2018	Actualización Tabla de Retención Documental - TRD
20186110001393	Subdirección de Gestión Documental	13-03-2018	20189440000613	27-02-2018	Solicitud Información Actualización Tablas de Retención.
20181600004903	Fiscalía Delegada ante la Corte Suprema de Justicia	18-04-2018	20186110002103	07-05-2018	Actualización Tabla de Retención Documental.

4.1.2 Registros de activos de información

El Registro de Activos de Información es el inventario de la información pública que la Entidad genera, obtiene, adquiere, transforma o controla.

Para el cuatrimestre se encuentra finalizado al 100%, fue adoptado mediante Resolución DPD 039 del 22 DE diciembre del 2017, se encuentra publicado en el sitio web de la Fiscalía.

4.1.3 Esquema de publicación

Es el instrumento del que dispone la Entidad para informar de forma ordenada a la ciudadanía, interesados y usuarios sobre la información publicada y que publicará, conforme al principio de divulgación proactiva de la información previsto en el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014, y sobre los medios a través de los cuales se puede acceder a la misma.

Para el cuatrimestre se encuentra finalizada al 100%, fue adoptado mediante Resolución DPD 039 del 22 DE diciembre del 2017, se encuentra publicado en el sitio web de la Fiscalía.

4.1.4 Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

La Entidad cuenta con un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) que se elabora anualmente por la Dirección de Planeación y Desarrollo con la participación de las dependencias y se publica antes del 31 de

enero de cada año. Adicionalmente, la Dirección de Control Interno realiza seguimiento cuatrimestral al mismo. El plan y sus seguimientos se encuentran publicados en la página web en las siguientes rutas:

- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Planes / Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano / 2018
- Página web: fisclia.gov.co / Transparencia / 6. Planeación / 6.1. Políticas, lineamientos y manuales / Planes / Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano / 2018

4.1.5 Divulgación de los mapas de riesgos

Los mapas consolidados de riesgos de proceso y riesgos de corrupción fueron divulgados el 27 de abril de 2018 y se encuentran publicados en:

- Intranet / SUSI / BIT / Estructura Documental / Administración de Riesgos / Mapa Institucional de Riesgos 2018.
- Intranet / SUSI / BIT / Estructura Documental / Administración de Riesgos / Mapa de Riesgos de Corrupción 2018.
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Administración de Riesgos / Mapa Institucional de Riesgos 2018 – Publicado el 27 de abril de 2018.
- Página web: fiscalia.gov.co / Planeación y Estrategia / Sistema de Gestión Integral / Administración de Riesgos / Mapa de riesgos de corrupción 2018 – Publicado el 27 de abril de 2018.

4.1.6 Sistemas de información institucionales o aplicativos para el manejo de los recursos humanos, físicos, documentales, tecnológicos y financieros

La Dirección de Planeación y Desarrollo administra el Módulo BIT, donde se encuentra toda la documentación propia del SGI y las versiones vigentes, la cual se puede consultar a través de la Intranet institucional.

4.1.7 Estrategia de comunicación establecida y divulgada.

Información y Comunicación Externa

- **Mecanismos para recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, quejas o reclamos por parte de la ciudadanía.** Se mantiene a la fecha del presente informe el enlace del formulario virtual. Se puede consultar en el link: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/buzon-de-quejas-y-reclamos/>.

- **Mecanismos de consulta para la obtención de información requerida para la gestión de la entidad.** Adicional al portafolio de servicios que se encuentra publicado en el link: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/portafolio-de-servicios/> se publicó en el sitio un documento con estructura orgánica de la entidad con descripción de las actividades que desarrollan las diferentes dependencias de la entidad.



- **Publicación en página web de los formularios oficiales relacionados con trámites de los ciudadanos.** El formulario de PQR se mantiene en la página. El enlace está habilitado en: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/buzon-de-quejas-y-reclamos/>.

- **Página WEB actualizada y con información pertinente de acuerdo a lo establecido en Gobierno en Línea.** La información de nuestra nueva web relacionada con noticias y demás de carácter normativo se ajusta a los requerimientos exigidos por el Manual de Gobierno en Línea.

- **Otros medios de comunicación virtual** (chat, foro, redes sociales). Se informa a través de medios institucionales como revista Huellas, programa Fiscalía Para Todos Radio y televisión, pantallas informativas, página web y comercial de TV, los medios de comunicación virtual con que cuenta la entidad.

- La **revista Huellas** se convirtió en boletín interno digital, desde marzo y hasta el corte del presente informe se han divulgado 4 boletines con noticias institucionales.

- Actualmente se transmite por los canales de televisión públicos y privados los comerciales de **Adenunciar y violencia intrafamiliar**.

- Actualmente se transmite por los canales de televisión públicos y privados los comerciales de **Adenunciar y violencia intrafamiliar**.

- **Lineamientos de planeación establecidos para llevar a cabo el proceso de rendición de cuentas.** Durante el período del presente informe no se registran avances en este tema.

Información y Comunicación Interna

- **Documento Estructura Orgánica.** El 27 de abril la Dirección de Asuntos Jurídicos solicitó la diagramación del documento de estructura orgánica. Se han hecho varios ajustes a producto, la versión final del documento salió el 3 de julio de 2018.

- **Política y Plan de Comunicaciones establecido y divulgado a todos los funcionarios.** El plan de comunicaciones se encuentra publicado en el BIT, se socializó a través de los canales internos (correo electrónico, intranet y pantallas informativas).

5. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO

5.1 Avances

El elemento de control se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección de Control Interno, para lo cual tiene oficializado el procedimiento de auditoría Interna, aprobado mediante la Resolución No. 0006 del 16 de febrero 2016 "*Por medio de la cual se adoptan los procedimientos obligatorios del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones*". Aprobado por solicitud del líder del proceso y con cambios del 11 de febrero de 2016.

5.1.1 Informes pormenorizados de la vigencia

Se elaboró el informe cuatrimestral pormenorizado del estado del Control Interno- Ley 1474 de 2011, con corte a 11 de marzo de 2018 y se publicó en la página de la Entidad el 12 de marzo de 2018, en la sección "Informes de Control Interno", en la ruta: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/reportes-de-control-interno/>

5.1.2 Revisión del procedimiento de auditorías internas para realizar modificaciones

El procedimiento de control interno se encuentra en revisión a la espera de la migrarlo a nueva metodología del Procedimiento para la Creación, Actualización y Control de la Información Documentada, aprobado el 01 de junio de 2018.

5.1.3 Ejecución programa de auditorías aprobado

Con relación al Programa Anual de Auditorías Internas para la vigencia 2018, se encuentra publicado en la intranet institucional en el link programa de auditoría, en donde se encuentran los submenús Programa Anual de Auditorías Internas.

En los meses de marzo, abril mayo y junio de 2018, se ejecutaron en el Nivel Central y Seccional 58 Auditorías.

Como resultado de la anterior gestión, se generaron 261 recomendaciones u oportunidades de mejora a las diferentes dependencias o procesos de la Entidad; igualmente se decretaron 155 hallazgos en las auditorías de control interno, como se ilustra en la siguiente tabla:

No.	AUDITORÍAS	UBICACIÓN	MES	CANT.	HALLAZ.	RECOM.
1	Auditoría Especial Sistema de Información Antecedentes "SIAN" Seccional Medellín.	Seccional Antioquia	Marzo	1	9	6
2	Auditoría especial bienes incautados entregados por la Seccional Nariño a la Seccional Putumayo.	Nivel Central	Marzo	1	10	6
3	Auditoría sobre armamento.	Nivel Central y en las Seccionales Antioquia, Medellín, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cali, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre y Tolima, cuyo resultado fue consolidado en un solo informe.	Abril	1	3	7
4	Auditoría sobre la asignación de vehículos y celulares.		Abril	1	9	7
5	Auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Nivel Central	Abril	1	5	33
6	Auditoría a los Programas de Inducción, Reinducción, Capacitación y Evaluación al Desempeño.	Nivel Central	Abril	1	28	20
7	Auditoría notificación actos administrativos - Subdirección Regional de Apoyo Centro (Seccional Bogotá)	Seccional Bogotá	Abril	1	5	8



8	Auditoría gestión despachos judiciales, Dirección Especializada Contra el Lavado de Activos.	Nivel Central	Abril	1	1	4
9	Auditoría especial al almacén general de evidencias de Ibagué.	Seccional Tolima	Abril	1	23	8
10	Auditoría Especial Gestión Contractual en Seccional Guajira.	Seccional Guajira	Abril	1	7	8
11	Auditoría sobre Recepción de Denuncias.	Nivel Central y Seccionales Antioquia, Medellín, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cali, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.	Mayo	28	6	9
12	Auditoría sobre Gastos Reservados, segundo semestre de 2017.	Nivel Central	Mayo	1	6	15
13	Auditoría al Fondo Especial de Administración de Bienes (FEAB).	Nivel Central	Mayo	1	0	20
14	Auditoría sobre embargos judiciales de los servidores.	Nivel Central	Mayo	1	5	11
15	Auditoría al trámite de incapacidades, aportes a seguridades sociales y parafiscales.	Nivel Central y Seccional	Mayo	1	1	4
16	Auditoría a la ejecución presupuestal.	Nivel Central y Seccionales Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cali, Caquetá, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Medellín, Meta, Nariño, Norte De Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre y Tolima, cuyo resultado fue consolidado en un solo informe.	Junio	1	0	11
17	Auditoría sobre títulos judiciales.	Nivel Central y Seccionales Caldas, Cali, Caqueta, Casanare, Cauca, Chocó, Córdoba, Huila, Meta, Nariño, Norte De Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca, cuyo resultado fue consolidado en un solo informe.	Junio	1	7	6
18	Auditoría sobre reclamos de siniestros.	Nivel Central	Junio	1	3	8
19	Auditoría al trámite de documentos en ORFEO en el Departamento de Administración de Personal.	Nivel Central	Junio	1	1	6
20	Auditoría a la Gestión Ambiental	Nivel Central y Laboratorios de Barranquilla, Cali, Medellín y Pereira.	Junio	1	7	29
21	Auditoría sobre Gestión a Despachos Judiciales, Dirección Especializada Contra las Organizaciones Criminales.	Nivel Central	Junio	1	2	11
22	Auditoría Especial Almacenes de Evidencias.	Nivel Central y Seccionales Antioquia, Bolivar, Caldas, Cundinamarca, Magdalena, Meta, Nariño y Norte de Santander.	Junio	8	10	10
23	Auditoría Especial a Fiscalía 01 Local de Zipaquirá.	Nivel Seccional	Junio	1	4	12
24	Auditoría Especial a Fiscalía 82 Especializada DECVDH de Barranquilla.	Nivel Seccional	Junio	1	3	2
TOTALES				58	155	261

5.1.4 Seguimientos: Durante el cuatrimestre se realizaron 29 seguimientos, así:

No.	SEGUIMIENTOS	UBICACIÓN	INICIO	FIN	TOTAL
1	Seguimiento SIGEP – Semestral	Nivel Central y Seccional	20/03/2018	23/03/2018	27
2	Seguimiento Auditorias Asignaciones Especiales	Nivel Central	20/03/2018	23/03/2018	1
3	Seguimiento Plan Anticorrupción 2018, y Gestión de Riesgos Institucionales	Nivel Central	30/04/2018	04/05/2018	1
TOTAL					29

5.1.5 Verificaciones: A la fecha del presente reporte se han realizado 554 verificaciones, así:

No.	VERIFICACIONES	UBICACIÓN	INICIO	FIN	TOTAL
1	Accesos en sistema SPOA – Administración Pública	Nivel Central	16/01/2018	29/06/2018	1
2	Visitas Despachos Judiciales Ley 906 de 2004	Nivel Central y Seccional	16/01/2018	29/06/2018	338
3	Visitas Despachos Judiciales Ley 600 de 2000	Nivel Central y Seccional	16/01/2018	29/06/2018	174
4	Visitas Despachos Judiciales Tribunales ley 600 de 2000 y lay906 de 2004	Seccionales	16/01/2018	29/06/2018	40
5	Verificación solicitud Especial Despacho del Fiscal General	Nivel Central	18/04/2018	19/04/2018	1
TOTAL					554

5.1.6 Informes de Ley: En cumplimiento a los requerimientos legales se realizaron 22 informes:

No.	INFORMES	UBICACIÓN	INICIO	FIN	TOTAL
1	Informe Consolidado del Plan de Acción	Nivel Central (17 Dependencias y las 35 Seccionales de la FGN.	26/02/2018	09/03/2018	1
2	Informe Cuatrimestral Sistema de Control Interno Período 11 Nov de 2017 a 10 de Mar de 2018.	Nivel Central	12/03/2018	12/03/2018	1
3	Informe sobre Derechos de Autor.	Nivel Central	12/03/2018	16/03/2018	1
4	Arqueo de Caja Gastos Reservados - DPA	Nivel Central	24/04/2018 07/05/2018 29/06/2018	24/04/2018 07/05/2018 29/06/2018	3
5	Arqueo de Cajas Menores –Gastos Generales.	Nivel Central y Seccional	05/03/2018	07/03/2018	12
6	Informe Consolidado Arqueo de Cajas Menores.	Nivel Central	02/04/2018	06/04/2018	1
7	Informe Trimestral de Austeridad y Eficiencia en el Gasto Público.	Nivel Central y Seccional	21/04/2018	30/04/2018	1
8	Informe Consolidado Seguim8iento SIGEP Semestral	Nivel Central	22/05/2018	22/05/2018	1
9	Informe Consolidado de Auditoría Recepción de Denuncias	Nivel Central	28/06/2018	28/06/2018	1
TOTAL					22

5.1.7 Planes de Mejoramiento

El sistema BIT cuenta con la herramienta SAM en donde se administra el aplicativo de las Solicitudes de Acciones de Mejora (SAM) que contiene los planes de mejoramiento.

En este periodo la Dirección de Control Interno acompañó y asesoró la formulación de acciones de mejora frente a los hallazgos establecidos por el Ente de Control Fiscal en la Auditoría a los Estados Financieros de la Fiscalía General de la Nación para la vigencia 2017, los cuales comprenden el Balance General, el Estado de Actividad Financiera, Económica y Social, El Estado de Cambios en el Patrimonio, las notas a los Estados Contables y la información presupuestal.

Actualmente se encuentra realizando seguimiento a los Planes de Mejoramiento vigentes con la Contraloría General de la República.

6. DIFICULTADES

- Ninguna

7. RECOMENDACIONES

Para el Componente de Talento Humano (acuerdos, compromisos y protocolos éticos) se recomienda realizar los ajustes pertinentes al Código de Ética.

Para el eje transversal de información y comunicación se recomienda continuar con el proceso de implementación de las Oficinas de Servicio al Ciudadano en las Seccionales faltantes.

Se recomienda a todos los líderes de procesos y de manera especial a los intervinientes en el informe cuatrimestral, agilizar la actualización de los aspectos generales y formas de abordar o asegurar los componentes en la FGN del nuevo Modelo MECI 2017, establecido en el Manual Operativo del MIPG, para facilitar el reporte de las actividades en el informe pormenorizado, entre otros aspectos.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Para el cuatrimestre evaluado, se evidenció que la Entidad mantuvo un Sistema de Control Interno ADECUADO, toda vez que cuenta con los productos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno MECI; sin embargo, se requiere que las actividades ejecutadas para la actualización y mantenimiento corresponda a las necesidades de la nueva versión del Modelo MECI, establecido en el Manual Operativo del MIPG (Decreto 1499 de 2017).


MARCELA MARÍA YEPES GÓMEZ
DIRECTORA DE CONTROL INTERNO

Preparó: Sandra Mabel Sepúlveda Contreras y Cecilia del Socorro Villalba Mosquera *es*.
Revisó: José Antonio García Quiroga
Aprobó: Marcela María Yepes Gómez