

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

<b>Jefe de Control Interno o quien haga sus veces:</b>	<b>Juan Guillermo Gómez Mejía</b>	<b>Periodo evaluado : 1 de Septiembre a 13 de Diciembre de 2013</b>
		<b>Fecha de Elaboración: 12 de Diciembre de 2013</b>
<b>Subsistema de Control Estratégico</b>		
<b>Dificultades</b>		
<p>Se detectan deficiencias en los elementos Estilo de Dirección, Desarrollo del Talento Humano, Modelo de Operación por Procesos, Contexto Estratégico.</p> <p>Los servidores de los procesos y subprocesos desconocen el documento interno que establece los lineamientos para identificar, evaluar, valorar los riesgos; así mismo hay deficiencias en la implementación del componente Administración de Riesgos en los elementos: Contexto Estratégico, Identificación de Riesgos, Análisis de Riesgos, Valoración de Riesgos, Políticas de Administración del Riesgo.</p>		
<b>Avances</b>		
<p>Mediante Resolución No. 0-3510 del 02 de octubre de 2013, el Fiscal General de la Nación oficializó el Manual de Identidad Visual FGN- 19000-M-01 V04.</p> <p>Mediante Resolución No 0-3842 del 21 de octubre de 2013, el Fiscal General de la Nación oficializó el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación – FGN-14100-M-01 V08 y fue publicado en el BIT el 06 de noviembre de 2013.</p> <p>Mediante la Ley 1654 del 15 de Julio de 2013, El Congreso de la Republica facultó al Presidente de la República, para expedir normas con fuerza de Ley, dirigidas entre otras a modificar la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación, su planta de personal y expedir el régimen de situaciones administrativas y de carrera especial de la institución; el canal de comunicación dispuesto para comunicar los avances del proyecto es el Boletín La Reforma, que en su edición 3 identifica y agrupa por ejes temáticos, dando con ello respuesta a los más de ochocientos requerimientos recibidos, así:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Capacitación a los servidores de la Fiscalía General de la Nación: “Los cambios institucionales propuestos serán exitosos si se garantiza la capacitación continua de sus agentes, con opciones de investigación, docencia y extensión universitaria”</li><li>✓ Organización Interna e Infraestructura Física y Tecnológica: “La implementación de nuevas y mejores tendencias investigativas, la priorización de los casos, la actualización de sus procedimientos y la renovación tecnológica hacen parte del proyecto de modernización institucional”.</li><li>✓ Carga Laboral: El proyecto de modernización pretende organizar la planta de la entidad para alinear los roles y perfiles de los funcionarios y empleados con los objetivos estratégicos de la Fiscalía”.</li></ul>		

- ✓ Régimen de carrera y situaciones administrativas: “Se busca regular el régimen especial de carrera de la entidad y con ello, lograr que el ingreso, permanencia y ascenso de los servidores sean producto del mérito en el desempeño de sus funciones”.
- ✓ Jornada de Actualización de Datos: “ Obtener información que permitiera la organización de la planta de personal a partir de datos básicos y de algunos aspectos específicos, tales como la educación formal, el retén social y la experiencia en lugares distintos a la Fiscalía General”.
- ✓ Otros mitos y verdades: “...a trabajo igual desempeñado en condiciones iguales y bajo idénticos requisitos, deben corresponder salarios y prestaciones iguales”.

Así mismo todas las inquietudes o sugerencias relacionadas con el Proyecto de Modernización serán atendidas a través del correo electrónico [modernización.fiscalia@fiscalia.gov.co](mailto:modernización.fiscalia@fiscalia.gov.co); en twitter @FiscaliaCol y en Facebook: Fiscalía General de la Nación – Colombia.

Los registros documentales dan cuenta de la implementación de los elementos: Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, Desarrollo del Talento Humano, Estilos de Dirección, Planes y Programas, Modelo de Operación por Procesos y Estructura Organizacional, al interior de los procesos y subprocesos auditados.

Los servidores participan activamente en las actividades de Bienestar – como los Juegos Nacionales en COMPENSAR – Bogotá, y los distintos torneos interempresas y de Salud Ocupacional en las elecciones del COPASO organizados por la Fiscalía General de la Nación.

#### **Subsistema de Control de Gestión**

#### **Dificultades**

Los procedimientos requieren actualización de conformidad con la normatividad vigente, así como los instructivos, formatos aplicables a los procesos y subprocesos frente a las caracterizaciones, replantear los controles en los procedimientos y determinar su efectividad.

Se debe fortalecer y sensibilizar sobre el elemento de Comunicación Organizacional, el cual hace referencia al tipo de información que se comunica al interior, como por ejemplo: Resoluciones, Circulares, Oficios, Memorandos, Actos Administrativos, información específica relacionada, avisos informáticos, pagina web, correos electrónicos, revista Huellas, programa institucional, entre otros, y Comunicación Informativa que refiere a la gestión institucional como: Rendición de Cuentas, Plan estratégicos, Proyectos de Ley, Informes estadísticos e Informes de Gestión.

Los servidores no tienen claridad acerca de cuáles son los Sistemas de Información que son el conjunto de recursos humanos y tecnológicos utilizados para la generación de la información orientada a soportar de manera más eficiente la gestión de operaciones en la entidad, en este caso el SPOA, SIJUD, SISPLAM, ORFEO.

En el elemento Indicadores, los servidores desconocen que el formato Ficha de Indicadores es el documento institucional que permite registrar el análisis de los resultados de los indicadores y no conocen las políticas de operación.

#### **Avances**

La revista HUELLAS, en su número 79, en el mes de Septiembre de 2013. “La meta es consolidar una Fiscalía fuerte”, entrevista a Juan Manuel Santos, Presidente de la República.

La revista HUELLAS, en su número 80, en el mes de Diciembre de 2013. “Por una Fiscalía Profesional”.

Las políticas fijadas por el Fiscal General mediante las Circulares 013 sobre “Políticas para el manejo de las Comunicaciones” y 014 sobre “Políticas para el manejo de la Información Pública de

la FGN”, articulados con el Plan de Medios el cual fija el marco institucional de la comunicación pública en la Fiscalía General de la Nación con el propósito de fortalecer la comunicación con sus públicos externos e internos.

“El Plan de Medios determina estrategias para el desarrollo de una comunicación efectiva, que se focaliza en los ejes temáticos del Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para entidades del Estado y materializa su ejecución a partir de acciones comunicativas desarrolladas en la Fiscalía General de la Nación que contribuyen al mejoramiento continuo de la comunicación organizacional.”

Los servidores conocen la información que produce la entidad y que es básica para la operación del proceso, se han definido las responsabilidades para la administración, alimentación y distribución de los datos en los sistemas de información utilizados por la Entidad, los servidores conocen el plan de medios y consideran que son pertinentes y oportunos.

#### Subsistema de Control de Evaluación

#### Dificultades

Durante las auditorias integrales llevadas a cabo desde el mes de Octubre a Noviembre de 2013, se han decretado 27 No Conformidades.

El Plan de Mejoramiento Institucional, está conformado por 14 Planes de Mejoramiento con 412 metas, de la cuales a nivel seccional 13 Planes con 227 Metas; en el Nivel Central 1 Plan con 185 metas, y se encuentra en ejecución.

Los servidores desconocen que las acciones correctivas preventivas deben ser registradas en el formato de Solicitud de Acción de Mejora FGN-14100-F-27 y en el módulo SAM vínculo Sistema Gestión Integral.

No se toman acciones de mejora como producto de la Autoevaluación del Control y Autoevaluación de Gestión, no se evidenciaron registros de la divulgación de las herramientas para la autoevaluación de gestión diseñadas por la entidad, las cuales no son conocidas por parte de los servidores.

#### Avances

En el componente Planes de Mejoramiento, los servidores conocen las fuentes generadoras de los planes de mejoramiento por procesos las cuales integran las acciones correctivas y preventivas que deben implementar los procesos y subprocesos y los planes de Mejoramiento Individual que son las actividades de mejoramiento que debe implementar un servidor para mejorar su gestión y por ende el del proceso o subproceso al cual pertenece.

Se viene adelantando un proceso de depuración de la base de datos SAM, en la cual se administran los Planes de Mejoramiento por procesos en la Fiscalía General de la Nación.

#### Estado General del Sistema de Control Interno

Durante lo corrido del presente cuatrimestre, se han realizado seis auditorias integrales así: al Proceso de Gestión y Mejora, Proceso de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, Subproceso de Ambiente Laboral, Subproceso de Administración de Bienes, Subproceso Administración de Personal y Subproceso de Protección y Asistencia.

Se evidenció conformidad de los procesos y subprocesos, con respecto a los requisitos establecidos en el Modelo MECI 1000:2005; no obstante, se encontraron dificultades en la implementación de los elementos: Procedimientos, Políticas de Operación, Controles, Indicadores, Comunicación Organizacional, Identificación, Análisis y Valoración del Riesgo.

#### Recomendaciones

A continuación algunas de las observaciones realizadas en su oportunidad por la Oficina de Control Interno, para lo cual se deben adelantar las correspondientes acciones de mejora y seguimiento, con el fin de mantener un adecuado mejoramiento institucional, atendiendo el Procedimiento de Acciones Correctivas y Preventivas FGN-14100-P-02.

Socializar los mecanismos de autoevaluación de la gestión del proceso, referente a los planes operativos anuales, informes de seguimiento, informes de gestión y seguimiento al desempeño del proceso, fortalecer el conocimiento de la metodología para formular, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.

Fortalecer el conocimiento sobre el mapa de procesos y su interacción, entradas, salidas, actividades, mecanismos de seguimiento y medición como su caracterización, procedimientos, instructivos y formatos, reforzar el conocimiento de los elementos: identificación, análisis y valoración del riesgo, fortalecer el conocimiento de la información primaria y secundaria que afecta al proceso, Afianzar el conocimiento de la comunicación organizacional e informativa de la entidad, realizar seminario-taller para fortalecer el conocimiento de la metodología para formular, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual, socialización y entendimiento de las políticas de operación e indicadores.

Generar los mecanismos necesarios para fortalecer cada uno de los elementos que integran el MECI.

**JUAN GUILLERMO GÓMEZ MEJÍA**  
Jefe Oficina de Control Interno