



Bomberos de Colombia

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO**  
Noviembre 2016 a Marzo 2017

De acuerdo a lo establecido en la Ley 87 de 1993, y la Ley 1474 de 2011, la cual en su artículo 9 establece "...el jefe de la unidad de la oficina de control interno deberá publicar cada cuatro meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado de estado de control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave...", la Asesora con Funciones de Control Interno a través de este informe ha evaluado el Sistema de Control Interno (SCI) en el periodo establecido, con la estructura definida en el Decreto 943 de 2014, en los dos módulos y el eje transversal del Modelo Estándar de Control Interno- MECI-2014, previstos en el Manual Técnico adoptado por el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, buscando verificar razonablemente la madurez del sistema.

**METODOLOGIA:**

Como metodología utilizada para la realización de este informe, se partió de un ejercicio de autoevaluación de los responsables de los diferentes componentes y elementos, de acuerdo al plan de Mejoramiento establecido para la adecuada implementación del MECI, como resultado de los seguimientos y evaluaciones anteriores.

De igual manera se consideró como insumo los resultados de las evaluaciones y seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno durante la vigencia.

**OBJETIVO:**

Verificar y determinar el nivel de madurez en la implementación y sostenimiento del Modelo Estándar de Control Interno bajo el MECI 1000:2014, en la Dirección nacional de Bomberos de Colombia a Marzo 11 de 2017.

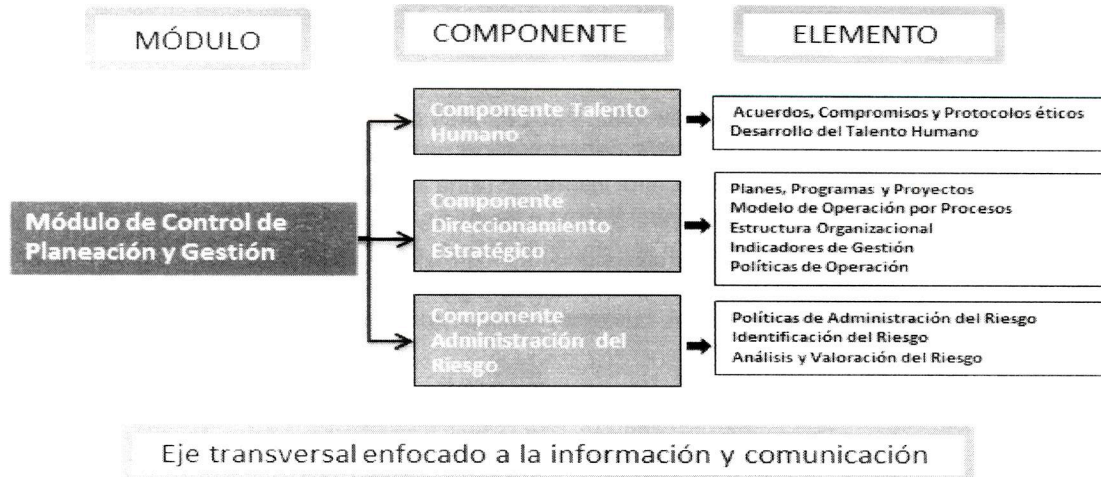
**ALCANCE:**

Verificar la implementación y sostenibilidad de la estructura definida en el Decreto 943 de 2014, en los dos módulos y el eje transversal del Modelo Estándar de Control Interno- MECI-2014.

La oficina de Control Interno (Asesor con Funciones de Control Interno), procedió a realizar la verificación, cuyos resultados sobre los avances de cada uno de los módulos y componentes, así se presentan a continuación:

m

## 1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN



### 1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

#### 1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Documento con los principios y valores de la entidad. Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad. Se elaboró el código ética de la DNBC, sin la participación activa de funcionarios y contratistas, su interacción se realizó a través de correo electrónico; en el Código se establecieron los valores y principios de la entidad y fue adoptado mediante Resolución No. 439 de 2015, posteriormente se realizó una actualización en Mayo de 2016 donde se adicionaron los siguientes temas:

- ✓ Políticas de buen gobierno
- ✓ Lineamientos para el manejo de la información
- ✓ Conflictos de interés
- ✓ Atención y reportes de PQRSD
- ✓ Mecanismos de protección del denunciante y grupos de interés

Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad. Una vez actualizado se realizó la respectiva socialización y publicación en la página web, y su contenido se encuentra inmerso en el proceso de inducción y reinducción de funcionarios y contratistas de la entidad.

#### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

- ✓ Manual de Funciones y competencias laborales. Mediante resolución 287 del 23 de Agosto de 2016 se realizó una actualización al manual específico de funciones, requisitos generales y competencias laborales en el cual se modificaron funciones en la parte misional y a nivel general aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo. Se tiene proyectado realizar una nueva actualización en el mes de marzo de 2017.



*Bomberos*

- ✓ Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual). El Plan Institucional De Formación y Capacitación vigencia 2016 y el programa de inducción y reinducción inmerso en este, fue aprobado mediante acta de segundo comité directivo de gestión y control el 28 de marzo de año 2016 y se adoptó mediante Resolución No. 070 del 29 marzo 2016, en el transcurso del año se realizaron las respectivas capacitaciones efectuando a cabalidad el cronograma establecido. Para la vigencia 2017 se presentó un proyecto de Plan institucional de Formación y capacitación al Comité Directivo el 28 de febrero del presente año, en el cual se dio a conocer la actualización realizada con respecto a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, encuesta de necesidades, cronograma de capacitaciones y evaluación de impacto.

Actualmente el cronograma de capacitación se encuentra en construcción según las necesidades establecidas, pendiente socialización y aprobación en la próxima reunión de comité del mes de marzo.

- ✓ El programa de inducción y reinducción 2017 de la DNBC, se encuentra inmerso en el plan de formación y capacitación 2017. Se realizó actualización con respecto a la inclusión de todos los procesos en la inducción y reinducción así como la actualización del formato de inducción y reinducción. Es de anotar que se encuentran en construcción las presentaciones por parte de los procesos, las cuales serán de insumo para efectuar la primera jornada de inducción 2017.

- ✓ Programa de Bienestar (Anual). Plan de Incentivos (Anual). El Programa de Bienestar e incentivos vigencia 2016, fue aprobado mediante acta de segundo comité directivo de gestión y control el 28 de marzo de año 2016 y se adoptó mediante resolución 070 del 29 marzo 2016, en el transcurso del año se realizaron las respectivas actividades efectuando a cabalidad el cronograma establecido. Para la vigencia 2017 se presentó un proyecto de Programa de Bienestar e Incentivos al Comité Directivo el 28 de febrero del presente año, en el cual se dio los cambios efectuados en la encuesta de necesidades y evaluación de impacto.

Actualmente el cronograma de bienestar e incentivos se encuentra en construcción según las necesidades establecidas, pendiente socialización y aprobación en la próxima reunión de comité del mes de marzo.

- ✓ Sistema de evaluación del Desempeño. Durante el periodo objeto de este informe se realizaron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la cual se realiza cada 6 meses, en febrero del presente año se unifico la calificación correspondiente a la vigencia 2016.

- ✓ Clima laboral. Se llevó a cabo la medición de clima laboral a los funcionarios y contratistas de la entidad en el mes de diciembre de 2016, adicionalmente se inició en enero de 2017 una intervención con un taller teórico- práctico sobre temas de liderazgo, comunicación asertiva y trabajo en equipo. En comité Directivo de Febrero 28 se presentaron algunos aspectos del resultado del diagnóstico, sin embargo está pendiente la presentación al Comité del informe en su totalidad, con el fin de determinar las acciones de intervención del Clima Laboral.

- ✓ Programa pre-pensionados. El programa de Pre-pensionados se elaboró en el mes de diciembre de 2016, posteriormente se socializó en la reunión del comité directivo realizado el 28 de febrero de 2017, el cual fue aprobado, está pendiente el cronograma de actividades.

*[Handwritten mark]*



- ✓ Mecanismos de evaluación para provisionales. En cuanto al mecanismo de evaluación para provisionales, se estableció un formato para calificar las competencias comportamentales el cual se socializó en el comité Directivo, sin embargo en el Comité se realizaron sugerencias con respecto a la contextualización a través de un acto administrativo de la evaluación o medición de desempeño de provisionales, de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil la cual se encuentra en estudio y proceso de modificación con su respectivo documento.
- ✓ Socialización de misión, visión, cultura organizacional, principios, valores y código de ética. Con el fin de socializar la misión, visión, principios, valores y código de ética y siguiendo los parámetros establecidos a nivel interno con el apoyo de comunicaciones y tecnología informática se realizaron protectores de pantalla los cuales los publican de acuerdo al cronograma, adicionalmente en la socialización individual se llevó a cabo el diligenciamiento del formato de declaración de conocimiento del código de ética de la DNBC.

## 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

---

### 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

La DNBC en el mes de diciembre, realizó los seguimientos correspondientes a la ejecución del plan estratégico sectorial, plan de acción institucional y plan anticorrupción y de atención al ciudadano en el último trimestre del año.

Adicionalmente, consolidó en el mes de Enero del 2017, el informe de evaluación por dependencias en donde se especifica el aporte de cada uno de los procesos de la entidad en la consecución de los objetivos institucionales.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, Artículo 74 el cual establece que "todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de Enero de cada vigencia deben publicar en su página web el plan de acción especificando objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, plan anual de adquisiciones, distribución presupuestal junto a los indicadores de gestión" la DNBC formuló en el mes de Enero, el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción Institucional, y el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano después de un ejercicio en el cual se revisó el diagnóstico estratégico institucional (análisis PESTAL y análisis DOFA) y el direccionamiento estratégico institucional (misión, visión, objetivos institucionales y metas institucionales). Estos planes institucionales fueron construidos de manera alineada con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial y las políticas de desarrollo administrativo.

Respecto al Plan Anual de Adquisiciones, la DNBC lo formuló teniendo en cuenta para la priorización y asignación de recursos, las conclusiones del ejercicio anteriormente nombrado así como las necesidades plenamente justificadas por cada uno de los procesos de la entidad. En dicho ejercicio no fueron asignados recursos por la Alta Dirección a las necesidades del proceso de Evaluación y Seguimiento.

Como medio de difusión de los instrumentos de planeación de la entidad, se realizó el día 20 de Enero una reunión mediante la cual, se divulgó el Plan Estratégico Institucional (la manera en que se construyó, misión, visión, objetivos institucionales y metas institucionales) y su vinculación con las metas del Plan Nacional de Desarrollo y las metas sectoriales. Adicionalmente, se dio esta capacitación con el fin de orientar la construcción del plan de acción institucional y los proyectos de inversión hacia el cumplimiento de los objetivos y metas allí consignados.

En el mes de diciembre 2016, se realizó la proyección anual del PAC 2017 (Plan Anualizado de Caja 2017) con el fin de ejecutar de manera organizada los recursos de funcionamiento e inversión de la entidad. Adicionalmente, desde el proceso de gestión de gestión financiera, se realizó en este periodo de tiempo cuatro (4) comité PAC (Noviembre y Diciembre 2016; Enero y Febrero 2017) para hacer seguimiento a la proyección anual construida.

La evaluación de los acuerdos de gestión del último trimestre 2016 así como la formulación de los acuerdos de gestión 2017, se encuentran en construcción con el fin de cumplir con el plazo establecido en el decreto 1083 artículo 2.2.13.1.9 y los nuevos formatos emitidos por el DAFP.

Respecto a los proyectos institucionales, la DNBC actualmente cuenta con dos (2) proyectos de inversión, de los cuales, uno de ellos en el mes de Febrero fue actualizado en el SUIFP de acuerdo al Decreto de Liquidación de Presupuesto y las decisiones de la Junta Nacional de Bomberos. Adicionalmente, los proyectos de inversión 2016 cuentan con su resumen ejecutivo de cierre y su seguimiento del mes de Diciembre y el mes de Enero en el sistema SPI

### 1.2.2 Modelo de Operación por Procesos

Actualmente los responsables o líderes de los procesos se encuentran en fase de documentación de la caracterización y procedimientos respectivos obteniendo los siguientes avances:

Caracterizaciones: Nivel de implementación total (4/19)= 21%  
Nivel de implementación parcial (15/19)= 79%

Los procesos que cuentan con caracterización completa son: Evaluación y seguimiento, gestión administrativa, gestión de atención al usuario, planeación estratégica.

Los procesos que cuentan con caracterización parcial son: Análisis y mejora continua, coordinación operativa, formulación y actualización normativa y operativa, gestión contractual, gestión de cooperación internacional, fortalecimiento bomberil para la respuesta, gestión del talento humano, gestión documental, gestión financiera, gestión territorial, gestión de T.I, inspección vigilancia y control, gestión de asuntos disciplinarios, gestión jurídica y gestión de comunicaciones.

Procedimientos: Nivel de implementación total (5/19) =26.3%  
Nivel de implementación parcial (10/19) =53%

Tienen documentación completa los procesos de gestión de atención al usuario, gestión administrativa, planeación estratégica, evaluación y seguimiento, formulación y actualización normativa y operativa.

Cuentan con documentación parcial los procesos de gestión del talento humano, cooperación internacional, análisis y mejora continua, gestión financiera, gestión de contratación, gestión documental, gestión disciplinaria, coordinación operativa, gestión de fortalecimiento bomberil, gestión de T.I.

No cuentan con documentación de procedimientos los procesos de Gestión Territorial, Gestión Jurídica, Comunicaciones e Inspección Vigilancia y Control.



*Bomberos comprometidos por COLOMBIA!*

Es de resaltar que a pesar de que existe la encuesta de satisfacción del usuario, la cual es permanente ya que se envía a través de los correos que se remiten en atención al ciudadano y en las respuestas dadas a los PQRSD, a la fecha no se ha establecido el procedimiento para la evaluación permanente de la satisfacción del cliente.

### 1.2.3 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia está definida mediante el Decreto 350 de 4 de marzo de 2013 y mediante el Decreto 351 del 4 de marzo de 2013 se estableció la planta de personal de la entidad, sin embargo, se evidencia la necesidad de adelantar los trámites necesarios que conlleven a la modificación de la estructura y ampliación de la planta de personal acorde con las necesidades reales de la entidad.

Durante el mes de Marzo del 2017, como una actividad incluida en el plan de acción de gestión del talento humano, se proyecta realizar una actualización al manual de funciones institucional.

### 1.2.4 Indicadores de Gestión

La DNBC durante el mes de Enero 2017, revisó y definió los mecanismos de seguimiento, medición, análisis y mejora con el fin de garantizar el logro de los objetivos institucionales definidos en el ejercicio de planeación estratégica y a través de los planes de acción de cada una de las dependencias. Entre ellos, se encuentran los indicadores de gestión, los cuales están en construcción, así como la elaboración de las hojas de vida en las que se definen los objetivos, las fórmulas de cálculo, los rangos de calificación y la periodicidad de medición. A la fecha se encuentra con un nivel de implementación de:

Indicadores: Nivel de implementación total (4/19) =21.05%  
Nivel de implementación parcial (2/19) =11%

Los procesos que cuentan con un nivel completo de implementación en los indicadores son: gestión administrativa, coordinación operativa, gestión de atención al usuario, evaluación y seguimiento

Los procesos que cuentan con un nivel parcial de implementación en los indicadores son: planeación estratégica y gestión de contratación.

Los procesos restantes se encuentran en proceso de elaboración.

Por otra parte, durante el periodo objeto de este informe, la DNBC configuró su informe de evaluación por dependencias a través del seguimiento y análisis de los indicadores incluidos en su plan de acción institucional. Sin embargo, los resultados se vieron afectados debido a la inoportunidad en la entrega de la información relacionada con las actividades planteadas principalmente en los procesos misionales.

Durante el periodo que reporta el presente informe, se envió al Ministerio del Interior el reporte del seguimiento al último trimestre del Plan Estratégico Sectorial.

### 1.2.5 Políticas de Operación

*Bomberos cumplimiento de*  
*1/10/2017*

Las políticas de operación de la DNBC están en construcción de manera articulada con la caracterización de los procesos que hacen parte del Sistema integrado de gestión y control. A la fecha de corte, el avance en la implementación de las políticas de operación es:

Políticas de operación: Nivel de implementación total (5/19) =26%

Los procesos que cuentan con políticas de operación definidas son: Evaluación y seguimiento, planeación estratégica, gestión de atención al usuario, formulación normativa y operativa, gestión administrativa.

Dado la debilidad del SIGEC, aún no se cuenta con el Manual de operaciones de la entidad.

### 1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se estableció la política de administración del riesgo, la cual, fue aprobada el 04 de Marzo del 2016 bajo la resolución 52 del 2016.

En el último trimestre del 2016 mes de diciembre, se hizo el seguimiento cuatrimestral al Mapa de riesgos descrito en las estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano V.2. , evidenciando que el 89% de los procesos cuentan con una adecuada identificación de los riesgos, análisis y valoración de controles.

Durante el mes de Enero 2017, y de acuerdo al informe emitido a partir del último seguimiento cuatrimestral del año 2016, se realizaron las modificaciones correspondientes en los procesos que lo requerían como una actividad previa a la publicación del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano.

Por otra parte, para garantizar el análisis y los seguimientos a dicho mapa, se formularon actividades relacionadas con lo anterior en el componente de administración de riesgos del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano 2017.

Respecto a los mapas de riesgos de gestión la DNBC ha generado los siguientes avances:

Mapas de riesgos de gestión: Nivel de implementación mapas corregidos (4/19) =21%  
Nivel de implementación mapas por corregir (8/19) = 42%

Dado que en el 2016 se mejoró el formato del Mapa de Riesgos de gestión y de corrupción a la fecha se cuenta con los mapas de riesgos de gestión en el nuevo formato de los procesos de gestión administrativa, gestión de cooperación internacional, planeación estratégica y formulación normativa y operativa. Se cuenta con mapas de riesgos de gestión en el antiguo formato para los procesos de gestión del talento humano, atención al usuario, coordinación operativa, evaluación y control, gestión financiera, gestión contractual, gestión de T.I., gestión jurídica.

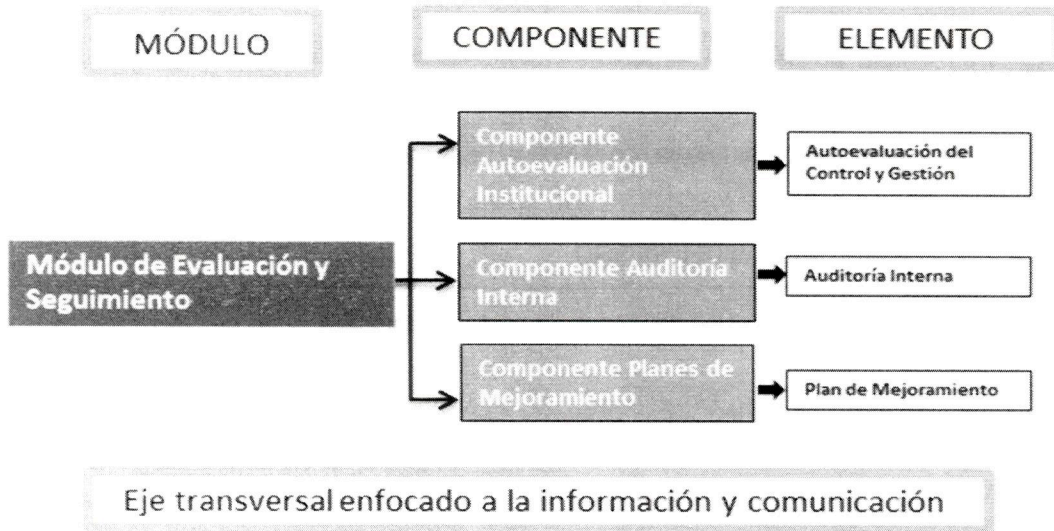
Se evidencia débil seguimiento y monitoreo a los riesgos de gestión y corrupción, por parte de los responsables de los procesos, así como a la efectividad de los controles.

Se observa una gran debilidad con respecto al cumplimiento o ejecución de los controles, determinando que de 55 controles establecidos para mitigar los riesgos de corrupción el 50.91%, es decir 28, No son Efectivos.



*Bomberos comprometidos por COLOMBIA!*

## 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



### 2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

Como herramientas de autoevaluación, se encuentran los seguimientos a cargo de líderes de los procesos de la DNBC de los temas a su cargo, sin embargo se evidencia gran debilidad en los mismos, tal como se observa en el cuarto informe trimestral de ejecución del plan de acción, cuantificado a través del seguimiento a la medición de sus indicadores, el cual se ve afectado debido a debilidades en el seguimiento a los Planes de acción por parte de los líderes de proceso, inoportunidad en la entrega de reportes, así como informes incompletos dado que no dan cuenta de las acciones adelantadas. Dicha situación es repetitiva en los cinco (5) procesos misionales, Gestión contractual, Cooperación Internacional, entre otros.

De igual manera por orientación de la Oficina de Control Interno y en desarrollo de la cultura de autocontrol, se ha recomendado autoevaluación de los planes de mejoramiento en ejecución, entre otros aspectos, sin embargo también se evidencia carencia de autoevaluación de los planes de Mejoramiento establecidos, incumplimiento de las acciones correctivas formuladas, así como no formulación de planes de mejoramiento frente a los hallazgos o No conformidades establecidas en procesos de auditoría, como es el caso de Proceso de Formulación y Actualización Normativa y Gestión Contractual, etc.



En desarrollo de las herramientas de autoevaluación, la DNBC en el mes de Febrero, diligenció y presentó ante el DAFP el informe ejecutivo anual de control interno en el aplicativo MECI, y el Formulario Único de Reporte de avance a la gestión FURAG.

La DNBC como parte de su ejercicio de autoevaluación, envía mensualmente al Ministerio del Interior un informe cualitativo presupuestal para la contraloría.

Adicionalmente, envía trimestralmente al Ministerio del Interior un informe en el cual se hace seguimiento a las estrategias de austeridad del gasto de acuerdo a la directiva 01 del 2016.

Durante el mes de febrero, se envió el informe consolidado de austeridad del gasto 2016 al Ministerio del Interior.

Internamente, el proceso de gestión financiera envía para la adecuada ejecución presupuestal de los recursos de la entidad, informes mensuales de seguimiento a la ejecución presupuestal e informes mensuales de conciliación de ingresos.

Finalmente, se evidencia debilidad en la cultura del autocontrol en la medida en que se evidencian falencias en el seguimiento continuo a los planes de la entidad así como en sus mapas de riesgos.

## 2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

### 2.2.1 Auditoría Interna

El seguimiento al Sistema de Control Interno de la Dirección Nacional de Bomberos se realiza a través de las auditorías y seguimientos ejecutados por la Oficina de Control Interno (Asesor con funciones de Control Interno), con el propósito de identificar las oportunidades de mejora a la gestión y contribuir al logro de los objetivos institucionales, para tal efecto se cuenta con la caracterización del proceso de Evaluación y Control y la documentación de los procedimientos asociados, tales como: I Procedimiento de Auditoría Interna, de acuerdo con los parámetros establecidos en la Norma ISO 19011:2012, Atención de Visitas a requerimientos de órganos de Control, Evaluación y Seguimiento al SIGEC y Reporte de Informes Entes Externos.

En cumplimiento del Plan de Acción del Proceso (Programa de Auditorías, aprobado en Comité del Sistema Integrado de Gestión y Control del 29 de Enero de 2016, durante el periodo objeto del presente informe se destaca la realización de las siguientes actividades, así como elaboración y presentación de informes de Ley, tales como:

- Auditoria al Proceso de Gestión de Talento Humano
- Auditoria al Proceso de Planeación Estratégica
- Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a Diciembre 31 de 2016
- Seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción a Diciembre 31 de 2016

De acuerdo con lo anterior, en total, la Oficina de Control Interno durante la vigencia 2016 realizó auditoría interna a once (11) de los dieciocho (18) procesos objeto de auditoría, y se presentaron oportunamente los veintinueve (29) informes externos, en cumplimiento de la normatividad vigente en la materia, para un cumplimiento del 100% de su Plan de Acción o Programa de Auditorías.

Para la Vigencia 2017, en Comité de Coordinación de Control Interno realizado el día 30 de Enero, se presentó y aprobó el Programa de Auditorías 2017, el cual contempla 88 actividades relacionadas con los cinco roles a cargo de las Oficinas de Control Interno, tales como Seguimiento y Auditoría, Acompañamiento y Asesoría, Valorización del Riesgo, Fomento de la Cultura de Autocontrol y Relación con Entes Externos.

En desarrollo de dicho Plan, durante la vigencia 2017 se han elaborado y presentado los siguientes informes:

- ✓ Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la CGR
- ✓ Evaluación de Dependencias a Diciembre 31 de 2016
- ✓ Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno a Dic. 31 de 2016, a través del aplicativo FURAG
- ✓ Informe de evaluación del Control Interno Contable a Diciembre 31 de 2016
- ✓ Informe o Certificación Ekogui, II semestre de 2016
- ✓ Seguimiento al Comité de Conciliación a Diciembre 31 de 2016.

### 2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Como resultado de los seguimientos y Auditorías, los responsables de los procesos formulan planes de mejoramiento con el fin de subsanar las debilidades o No conformidades establecidas, sin embargo se evidencia carencia de autoevaluación y seguimiento por parte de los líderes de los procesos de los planes de Mejoramiento establecidos, incumplimiento de algunas de las acciones correctivas formuladas, así como no formulación de planes de mejoramiento frente a los hallazgos o No conformidades establecidas en algunos procesos de auditoría, como es el caso del seguimiento al Proceso de Formulación y Actualización Normativa, Gestión Contractual, etc., lo cual afecta la mejora continua de la DNBC, así como la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión y Control.

Con respecto al Plan de Mejoramiento establecido con la CGR, aunque la entidad ha dado cumplimiento a las acciones formuladas en el mismo, las situaciones descritas en los hallazgos persisten debido a que a la fecha no hay unidad de criterio entre la Contaduría General de la Nación y el Ministerio de Hacienda sobre las acciones a tomar para subsanar los hallazgos, por lo que la DNBC ha dado traslado de los conceptos emitidos por dichas entidades a la CGR para lo pertinente.

## 3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 3.1. Información y Comunicación Externa e Interna

- La DNBC realizó cambios en las series documentales de las siguientes áreas para recolectar información para la elaboración de las Tablas de Retención Documental (TRD) y las tablas de valoración documental (TVD): Cooperación internacional y alianzas estratégicas, Coordinación operativa, Gestión de comunicaciones, Gestión atención al usuario, Gestión jurídica, Fortalecimiento Bomberil, Planeación, Control interno, CITEI y Sala situacional. Quedando pendiente por revisar, el Proceso Gestión Contractual. Una vez se cuente con esta información depurada, se presentará al Comité Directivo para aprobación.
- Se continúa adelantando la estructuración de las tablas de valoración documental (TVD) del sistema nacional de bomberos, para 12 tipos documentales. Así mismo, teniendo en cuenta este insumo, se ha seleccionado



Bomberos Carapapaya

información que por su valor administrativo ya está agotado y por lo tanto se deben eliminar por poco espacio para almacenamiento. Una vez concluida esta acción se pasará para aprobación del Comité Directivo.

- La Entidad continúa adelantando las acciones tendientes a la elaboración y aprobación del Plan Institucional de Archivos de la DNBC (PINAR), con el fin de apoyar el adecuado desarrollo e implementación de la gestión documental.
- La solicitud a las áreas acerca del inventario documental en el Formato Único de Inventarios Documentales (FUID), está asociada a las transferencias, las cuales están programadas en el cronograma de transferencias 2017 de la Entidad.
- Para el período de medición, se efectuaron capacitaciones para diligenciar el FUID por parte de cada área, así: Subdirección Administrativa y Financiera, Gestión Talento Humano, Gestión Administrativa, Cooperación Internacional y Alianzas Estratégicas, Gestión de Comunicaciones, Gestión Jurídica, Gestión Disciplinaria, CITEL y Sala Situacional.
- La DNBC digitalizó hasta el 26 de diciembre de 2016, aproximadamente 12 Metros lineales representados en 48.000 Folios. En la presente vigencia, no se ha realizado esta tarea por falta de recursos electrónicos (escáner y unidad de almacenamiento).
- Con el fin de restringir el ingreso de personal no autorizado al archivo central de la Entidad, se instaló un seguro en la puerta de ingreso al archivo.
- Del seguimiento efectuado al cumplimiento de la Ley No 1712 de 2014, se ha dado cumplimiento al 84% de los requerimientos mínimos de publicación. Se efectuaron solicitudes por correo electrónico a las dependencias o responsables, las cuales tienen conocimiento que se debe publicar la información de conformidad con la ley 1712 de 2014.
- Para la publicación y actualización de la información, la Entidad sigue el esquema de publicación el cual se encuentra en el siguiente link: <http://bomberos.mininterior.gov.co/direccion-nacional/gestion-documental>
- La DNBC formuló la política general de seguridad de la información y se presentó el día 29 de Noviembre de 2016 ante el Comité Directivo para su conocimiento y aprobación.
- Frente al compromiso de realizar un estudio de factibilidad para el sitio Web institucional ([www.dnbc.gov.co](http://www.dnbc.gov.co)), se realizó y posteriormente se presentó ante el Comité Directivo el día 30 de Junio de 2016, dando a conocer el estado actual del sitio Web y el alcance del nuevo portal Web para la Entidad.
- Acerca de la elaboración y socialización de la política de comunicaciones, ésta fue aprobada el mes de abril de 2016 por el Capitán en Jefe Germán Miranda Montenegro. Su socialización se realizó en el mes de julio 2016 con todos los contratistas y funcionarios de la DNBC.



De acuerdo a las fechas establecidas, según los objetivos específicos planteados en la Política de Comunicaciones, se ha transmitido la siguiente información por varios de los canales de contacto para el cliente interno, como externo.

- **Redes sociales:** 29 Boletines Externos, enfocados a la información meteorológica, afectaciones por Temporadas de Lluvia o Sequía en el país y eventos Bomberiles atendidos al momento por la temporada actual. 821 Tuits<sup>1</sup> 1 Noticias de 140 caracteres, publicadas en la página de Twitter con relevancia a la actividad Bomberil del todo el país. 22.357 Visitas al perfil de Twitter. 782 Menciones e interacciones con los visitantes en la red social de Twitter. 617 Nuevos usuarios que nos siguen en Twitter.
  - **Página Web:** 1 Comunicado de Prensa, información acerca del desarrollo de las emergencias, políticas y diversos comunicados de conocimiento público de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos. 12 Noticias, o consolidado de información de Algunas Labores Bomberiles de la Semana. 23 Boletines Externos, misma información de Temporadas de Lluvia o Sequía del país. 3 Vigías del Fuego.
  - **Correo Electrónico:** Canal de comunicación interna que se utiliza para la difusión de mensajes masivos dirigidos al personal de la entidad. 7 Boletines Internos con información relevante de la entidad. 10 Salvapantallas con temas de aseo, ahorro de papel, agua, energía, día del Bombero, etc. 5 vídeos animados que permiten reflejar la gestión de la entidad en cuanto al fortalecimiento Bomberil, entre otros temas de interés interno que permiten mejorar la cultura organizacional. 2 Infografías con información enfocada al fortalecimiento de los canales de atención al usuario.
- En comité Directivo del 28 de Febrero de 2017 fue presentada y aprobada la Estrategia de Comunicaciones de la DNBC, quedando pendiente la formulación del Plan de Comunicaciones.

### 3.2. Sistemas de Información y Comunicación

- En cuanto al manejo organizado o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos, la entidad cuenta con un sistema biométrico de control de ingreso del personal, software de nómina, SIIF y el sistema de gestión documental ORFEO. Los inventarios de recursos físicos y tecnológicos se gestionan en Excel, no obstante, se encuentra en proceso de adquisición un sistema de información para la gestión de inventarios.
- La DNBC cuenta con una Caracterización del usuario la cual se actualiza anualmente y se puede visualizar a través del siguiente link:  
<http://bomberos.mininterior.gov.co/atencion-al-ciudadano/caracterizacion-de-usuarios-0>.  
Adicionalmente, se verifica a qué tipo de usuario se atiende a través de los informes de gestión que la oficina de atención al ciudadano realiza mensualmente y trimestralmente. Los informes PQRSD se pueden verificar a través del siguiente link: <http://bomberos.mininterior.gov.co/atencion-al-ciudadano/informes-de-pqrsd>
- Para facilitar el acceso a la información de la Entidad, la DNBC realiza sus publicaciones en un sitio Web alojado en el dominio de la página del Ministerio del Interior, publicación del boletín informativo digital externo (vigía del fuego), comunicados de prensa, foros de participación, chat institucional, redes sociales (Twitter). Así como los canales presenciales y telefónicos (Extensión 146 y línea móvil 322470923).

<sup>1</sup> 1. m. Mensaje digital que se envía a través de la red social Twitter® y que no puede rebasar un número limitado de caracteres. Real Academia Española.

- En aras de fortalecer los Medios de acceso a la información y dar cumplimiento a la Estrategia de Gobierno en Línea, se diseñó el plan de Acción de GEL de acuerdo al Decreto 2573 de 2014, el cual está implementando desde aquellas actividades que no requieren un desarrollo de software, es decir cumplimiento a nivel semántico, sin embargo a través la Subdirección Administrativa y Financiera se están gestionando recursos para dar cumplimiento a las acciones a nivel tecnológico para su ejecución en el 2017.
- Se resalta que la DNBC pasó del nivel 1 de interoperabilidad a nivel 3.

## ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De conformidad con lo previsto en el Decreto 943 de mayo de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno-MECI y una vez verificados los productos mínimos establecidos en el Manual Técnico, se determina que el Modelo Estándar de Control interno de la Dirección Nacional de Bomberos se mantiene en un nivel Intermedio, evidenciando que frente al estado del sistema de control interno a noviembre de 2016 a la fecha hay avances significativos en algunos de sus componentes y elementos.

Se han formulado acciones de mejora como resultado de las auditorías y seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno (Asesor con Funciones de Control Interno), sin embargo es necesario dar estricto cumplimiento a los Planes de Mejoramiento formulados, en aras de fortalecer la cultura de mejora continua de los procesos y procedimientos que éstos involucran.

En general, es necesario implementar acciones de mejora, garantizar adecuada implementación y sostenibilidad del MECI, realizar actividades de capacitación y sensibilización a líderes de procesos, gestores y cogestores en especial en la identificación y tratamiento de Riesgos de los procesos, así como el compromiso de la Alta Dirección para la toma de acciones que conlleven al fortalecimiento y sostenibilidad del sistema.

## RECOMENDACIONES FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

- ✓ Implementar las acciones de mejora correspondientes a los aspectos evidenciados en este informe y que fueron presentados en los diferentes informes de seguimiento y evaluación que durante este periodo ha presentado la Asesora con Funciones de Control Interno.
- ✓ Garantizar la adecuada implementación y sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno a través del cumplimiento de los productos de cada uno de los Módulos y eje Transversal, establecidos en el Manual Técnico de Implementación del mismo, así como el cumplimiento de los roles y responsabilidades de los Equipos de Trabajo Institucionales establecidos en la Resolución 323 de 2015 (Equipo Directivo y Equipo Operativo).



*Bomberos comprometidos  
por COLOMBIA!*

- ✓ Continuar adelantando las actividades de capacitación y sensibilización a los líderes de los procesos de la entidad, así como a los gestores y cogestores, con el fin de afianzar la aplicación de los instrumentos y herramientas del Sistema Integrado de Gestión y Control de la DNBC para el fortalecimiento de la cultura de control interno y de calidad.
- ✓ Teniendo en cuenta la modificación del Mapa de Procesos, se hace necesaria la revaluación de los riesgos identificados para que sean acordes con los objetivos de los diferentes procesos del mapa actual.
- ✓ Para los elementos "Información y Comunicación Externa" y "Sistemas de Información y Comunicación" es necesario establecer mecanismos necesarios para dar cumplimiento a la normatividad vigente (Decreto 3564 de 2015, Decreto 103 de 2015), así como dar total cumplimiento a la Ley 1712 de 2014.
- ✓ Fortalecer el proceso de gestión documental del Sistema Integrado de Gestión y Control, establecer las tablas de retención documental y generar escenarios y mecanismos de divulgación y socialización de la información generada al interior de la entidad y de esta manera garantizar su utilidad como fuente de acciones de mejora para la gestión del talento humano.
- ✓ Aprobar y poner en marcha tanto el Plan de a fin de operacionalizar el módulo de información y comunicación en términos de medios y acciones comunicativas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Maria del Consuelo Arias Prieto  
Asesor con Funciones de Control Interno

Marzo 9 de 2017