

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la **Ley 1474 de 2011 - artículo 9º - "Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad"**, se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

Acordes con el modelo de gestión institucional con el que hoy cuenta la institución Y en aras de presentar sus avances y mirar el hoy ; sus posibles modificaciones para aplicar la ley 1499 de 2017 en cuanto a evaluación por dimensiones se presenta la siguiente información.

NOTA:

El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo los avances sobre las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación este último es una dimensión que si bien es cierto esta inmersa en procesos transversales de la Institución aún no tiene solidez en un proceso y/o área.

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Responsables asignados	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del área de Dirección Administrativa y financiera y el proceso Gestión Humana conformado por : A nivel Operativo: Yesid diago alzate, Nancy sanchez quintero.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo de la gerencia, el comité directivo, la oficina de Planeación. A nivel Operativo: Carlos Felipe Lopez Lopez Dayra Faisury Dorado Gomez,	Para el caso de esta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del comité institucional de gestión y desempeño, la secretaria general, gestión administrativa financiera y oficina de planeación. A nivel Operativo: Luz Stella Diaz Velez, Yesid Diago Alzater, Dayra Faisury Dorado Gomez,	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: comité Institucional de gestión y desempeño, oficina de planeación, A nivel Operativo: Faisury Dorado Gomez.	Como responsables de las acciones se encuentran el Comité institucional de gestión y desempeño, responsable de tecnología de la información y las comunicaciones A nivel Operativo: Carlos Alberto Arbelaez, Hilda Stella Jimenez.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Dirección de Gestión del Conoc. N/A	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité institucional de gestión y desempeño, el comité institucional de coordinación de control interno y el jefe de la oficina de control interno. A nivel Operativo: los jefes delegados en la resolución de febrero de 2017 del comité institucional de control interno y Harold Fernando Cerquera Castillo.
	Mapa de procesos institucional de la entidad; es de resaltar que se está en el proceso de actualización acorde con el nuevo modelo MIPG ley 1499 de 2017	Políticas a cargo de esta dimensión: Acorde a las normativas vigentes se está en el proceso de creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño a la ley 1499 de 2017.	Políticas a cargo de esta dimensión: Acorde a las normativas vigentes se está en el proceso de creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional acorde a la ley 1499 de 2017.	Políticas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño y sus resultados serán articulados según ley 1499 de 2017.	Políticas asociadas: Gestión documental, transparencia y acceso a la información, y lucha contra la corrupción, serán articuladas según ley 1499 de 2017 su implementación.	Políticas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación requiere actualización para integrar al sistema de gestión según ley 1499 de 2017	Políticas asociadas: de Administración del Riesgo, evaluación MECI acorde ley 1499 de 2017.
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Es importante determinar que el área de talento humano presenta algunos aspectos a mejorar, entre ellos la comunicación entre Talento Humano y el personal de la entidad hacia el cambio cultural del nuevo modelo de gestión para la institución, la entidad tiene adoptado su código de ética en cumplimiento del sistema MECI 1000 en la versión 2014, pero se requieren adoptar plan de trabajo para la implementación de nuevo código de integridad. Se presenta deficiencia en la planeación del talento humano ya que no se tiene en cuenta el plan estratégico de la entidad para la realización del PIC; pero si se realizaron plan de capacitación de acuerdo al procedimiento PR-310-002 capacitación y adiestramiento y perfeccionamiento de personal, incluyendo, capacitaciones de diferentes temáticas como son salud ocupacional, MECI 2014, riesgos laborales, reporte accidentes laborales, manejo de sustancias psicoactivas; a los empleados nuevos se les realizó inducción. Se tiene un plan de incentivos conforme al PR-310-007 bienestar social y estímulos educativos, compra de lentes; los cuales se establecieron por porcentajes de acuerdo al nivel y a la asignación mensual del empleado, durante las vigencias 2017.	Durante el mes de enero la oficina de planeación realizó el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnósticos por dependencia acordes a cada dimensión para el primer trimestre del 2018. Evidencia: Presentación del nuevo modelo MIPG en comité de gerencia, charla de inducción para la actualización de los procesos y procedimientos por áreas; de igual forma se dictó asesoría para identificación de los riesgos por procesos y guía para elaboración del autodiagnóstico por áreas.	Durante el primer trimestre del 2018 la secretaria general adelantó en el marco de la ley 1499 de 2017 la actualización de aquellos procesos y procedimientos a cargo; actualiza cuatro procedimientos existentes y anexa dos más como son: manual de contratación; sugerencias y peticiones; defensa judicial, cobro coactivo y persuasivo, control interno disciplinario, gestión documental; al igual forma se está trabajando en el plan de acción para los procesos, al igual se ha trabajado en la trazabilidad del área con contabilidad en materia de evaluación de costo de los procesos. A la fecha se ha establecido que este trabajo se encuentra a un 60% de su ejecución Evidencia: Asesorías con la oficina de control interno, presentación de avances de procesos en comités de gerencia y nuevos procesos.	En el marco de la ley 1499 de 2017 en esta dimensión para el primer semestre de 2018 se elaboró plan de trabajo para cada área, con el ánimo de actualizar e implementar aquellas actividades que son medibles y son utilizadas de carácter estratégico para el funcionamiento de la institución, dichos planes corresponden a cronograma de trabajo, actualizando plan acción, indicadores institucionales, procedimientos, manuales, códigos, programa de auditoría, con fechas y resultados de dichas actividades las cuales se esperan obtener en dicho semestre. En el segundo semestre de 2018 se esperan evaluar las acciones ya realizadas en el plan de trabajo trazado. Evidencia: Actas de comité, cronograma de trabajo, direccionamiento estratégico, infraestructura, planeación, control interno, capacitaciones, socialización de avances.	Durante el primer trimestre de 2018 aun no se ha tenido la evaluación del departamento administrativo de la función pública con relación al FURAG II que nos permita tener un plan de trabajo para esta área. Evidencia: la fecha se ha realizado el autodiagnóstico con la herramienta DAFF.	Durante este primer trimestre aun no se ha establecido plan de trabajo para ni procedimiento para esta dimensión. El modelo administrativo no contempla a la fecha autodiagnóstico para esta dimensión Evidencia: N/A	Durante el primer trimestre del 2018 se analizaron las preguntas del sistema FURAG con el ánimo de establecer una ruta de trabajo. Es así como se inició con la actualización de los procedimientos que obedecen al proceso de igual forma se actualizaron los formatos y formularios que son de uso en este proceso; se creó y está en espera de aprobación del PAA, código de ética del auditor, de igual forma se realizó el autodiagnóstico de esta dimensión. En las auditorías internas se está socializando la necesidad de implementar el autocontrol partiendo de la referencia de las tres líneas de defensa del MIPG y la nueva estructura del MECI. Evidencia: Autodiagnóstico Código ético del auditor Programa anual de auditorías. Formatos, procedimientos.
Análisis brechas frente a los lineamientos de las políticas	En la actualidad por los meses de enero y febrero de 2018 el proceso de gestión de calidad ejecutado por la programación de autodiagnóstico de todo el sistema de gestión de calidad de la entidad, con el ánimo de identificar el estado actual del mismo. La información producto de esta actividad generará (aspectos a mejorar); se está diligenciando ruta de trabajo, la cual servirá de herramienta para identificación de las actividades para implementación del nuevo modelo MIPG y su respectivo autodiagnósticos (para el 1er semestre del 2018).						

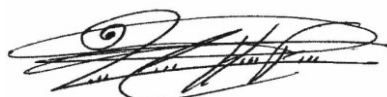
Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la **Ley 1474 de 2011 - artículo 9º** -"Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad", se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

Acordes con el modelo de gestion institucional con el que hoy cuenta la institucion Y en aras de presentar sus avances y mirar el hoy ;sus posibles modificaciones para aplicar la ley 1499 de 2017 encuanto a evaluacion por dimensiones se presenta la siguiente informacion.

NOTA:
El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo los avances sobre las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación este último es una dimensión que si bien es cierto esta inmersa en procesos transversales de la Institucion aún no tiene solidez en un proceso y/o area.

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Acorde con la Información de la Oficina Asesora de Planeación, las actividades a desarrollar como parte del cronograma a establecer para proceso de implementación del Modelo MIPG son:						
	Autodiagnóstico del sistema de gestión de calidad de la entidad.	Actualización de los procesos del SGC	Capacitación introducción del nuevo modelo integrado planeación y gestión	Actualización del comité control interno acorde a MIPG	Mesa de trabajo actualización misión y visión como parte del nuevo MIPG	Socialización guía para implementación del sistema de gestión de riesgos de la entidad.	Socialización herramientas para autodiagnóstico de cada una de las áreas acorde con el modelo MIPG
	Actividades oficina control interno	Actualización del comité control interno acorde al nuevo modelo MIPG	Actualización e implementación nuevos procesos oficina control interno	Capacitaciones implementación auditorías año 2018	Evaluación por dependencias institucional.	-	-
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Por encontrarse el proceso de gestión de calidad, en armonía con la oficina de control interno de la institución para la implementación del nuevo MIPG de sus procesos, a la fecha no se cuenta con planes de mejora, los cuales dependerán de los resultados finales de esta labor. De otra parte la oficina de planeación presenta para esta vigencia, en armonía con la oficina de control interno evidenció la necesidad de realizar actividades de actualización teniendo como criterios el nuevo MIPG y la evaluación desempeño por dependencia decreto 565 de 2016 de la siguiente manera:						
	Mapa de Riesgos de cada proceso	Indicadores de Gestión de Cada Proceso	Caracterización de Procesos, Políticas de Operación, Actualización de guías.	Consolidados de datos de las auditorías internas			
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	*Conforme a lo anotado en el renglón anterior los planes de mejoramiento serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales se encuentran actualmente en ejecución. *En cuanto a avances de planes de mejoramiento de auditorías internas estas serán revisadas mediante PAA de la vigencia 2018 con el ánimo de realizar la culminación, cierre de aquellos hallazgos que tuvieron razón de ser en periodos anteriores.						
Otros aspectos	La Oficina de Control Interno se encuentra elaborando el estatuto de auditoría interna, y el código de ética del auditor interno, para que se han revisados por parte de la secretaria general y el comité institucional de coordinación de control interno; en cumplimiento de la resolución 05 febrero 2018, por la cual se actualiza el comité institucional de coordinación de control interno; a la fecha se encuentra en elaboración del documento de creación del comité institucional de gestión y desempeño de la entidad.						
Recomendaciones	*Se sugiere continuar los ejercicios de autoevaluación con las políticas que aún están pendientes.						
	* Se recomienda acorde con los resultados de las autoevaluación por dependencia realizada por la oficina de control interno ya adelantadas, gestionar la formulación y ejecución de estrategias que fortalezcan los procesos y procedimientos de cada dependencia.			*Es importante continuar con los ejercicios relacionados con el tema de riesgos institucionales y riesgos de corrupción, plan de acción; teniendo en cuenta las recomendaciones de la oficina de control Interno durante el 2017.			
	*Es conveniente la gestión de acciones de mejoramiento específicas para los temas que quedaron con observaciones por sus calificaciones entre estos la subgerencia administrativa y financiera, fortaleciendo la comunicación entre los grupos de Talento Humano, tesorería, almacén, comunicación, sistemas; es importante se identifiquen de manera específica las brechas frente a los lineamientos de política y los resultados de mejora se lleven al comité institucional de gestión y desempeño, con el fin de establecer las acciones pertinentes y los respectivos responsables de su ejecución.						

FORMATO 220-012



HAROLD FERNANDO CERQUERA CASTILLO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno
Marzo 12 de 2018