

Informe Pormenorizado de Control Interno

Control Interno de Gestión

Bogotá

2018-07-12

1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se establece como *"Un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017"*¹, el cual busca, como Sistema de Gestión, dirigir la gestión pública de las entidades y organismos del Estado del cual hace parte, con el objeto de conseguir resultados que permitan generar valor público a la ciudadanía en general en el marco de los principios de Integridad y Legalidad.

En virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta la integración de que trata el Decreto 1499 de 2017 en el cual se define un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"* el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG opera a través de siete (7) dimensiones, las cuales se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común el cual permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

En este sentido, en el marco de la gestión de las prácticas y procesos que adelanta el Instituto Nacional de Metrología y en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso 3, artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece que : *"El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave"*, la Oficina de Control Interno se permite presentar el precitado informe, el cual contiene el avance del grado de implementación del MIPG en la entidad, teniendo en cuenta que la nueva estructura *"busca una alineación a las buenas prácticas referenciadas en el modelo COSO"*², desde la base de dimensión de Control Interno la cual busca *"Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua"*,³ no siendo tarea exclusiva de la Oficina de Control Interno sino que *"está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad"*⁴ desde las tres líneas de defensa.

2. Alcance

De marzo a junio de 2018.

¹ Manual Operativo Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – octubre 13 de 2017- Departamento Administrativo de la Función Pública.

² Se basa en la estructura del Modelo COSO/INTOSAI

³ Manual Operativo Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – octubre 13 de 2017- Departamento Administrativo de la Función Pública.

⁴ Adaptado del Modelo de las Tres Líneas de Defensa del Instituto Internacional de Auditores -IIA

3. Descripción metodológica

Para la realización del informe se acogieron las recomendaciones de la Función Pública y se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación el 3 de julio de 2018 la siguiente información:

1. Responsables asignados para la implementación de cada una de las dimensiones.
2. Autodiagnósticos diligenciados por cada uno de los responsables (no por el jefe de control interno) diligenciados durante el alcance.
3. Análisis de brechas bajo los lineamientos de las políticas.
4. Cronograma para la implementación.
5. Planes de mejoramiento para la implementación o proceso de transición
6. Avance acorde al cronograma y planes de mejora.

Esta respuesta fue remitida el 7 de julio de 2018. El 9 y 10 de julio de 2018 se remitieron los archivos en Excel de siete (7) autodiagnósticos diligenciados.

4. Resultados

4.1. Institucionalidad del Sistema

Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

En consideración a que a través del Decreto 1499 de 2017 se modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, al sustituir completamente el Título 22 de la parte 2 del libro 2 - Sistemas de gestión y específicamente, en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, según modificación ordenada por el precitado Decreto se estableció que en cada entidad *"se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación de/ Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal"* se tiene que mediante Resolución 096 de 2018 se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Nacional de Metrología.⁵

De igual manera, mediante esta misma resolución se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en el cual se asignan su funcionamiento, periodicidad y reuniones, dando cumplimiento al Decreto 648 de 2017 que modificó de igual forma el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

4.2. Responsables asignados para la implementación de cada una de las dimensiones

El primer componente del Modelo Estándar de Control Interno es el Ambiente de control el cual debe garantizar que una entidad debe en primer lugar asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno; en

⁵ "En todas las entidades, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1499 de 2017, se deberá actualizar el acto administrativo mediante el cual se integra el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, cambiar su denominación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño (...)" - Manual Operativo Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – octubre 13 de 2017- Departamento Administrativo de la Función Pública

segundo lugar, fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG y por último asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI. La Oficina Asesora de Planeación como responsable de la actualización del MIPG indicó que:

"Dentro del periodo de alcance del informe se estableció a través de la Resolución 096 del 22 de marzo de 2018 del INM la implementación y adopción del MIPG en la entidad y se crearon los Comités respectivos. Así mismo, se estableció en esta resolución que se iba a tener un periodo de transitoriedad de la normatividad interna aplicable a las políticas de Gestión y Desempeño de la entidad de seis meses.

Si bien a la fecha no se ha asignado de manera formal los responsables (nombres de funcionarios) por dimensión y política para la implementación del MIPG en la entidad, se debe mencionar que la OAP para la emisión de la resolución en mención y la implementación del MIPG ha venido realizando mesas de trabajo con cada una de las áreas involucradas (Por ejemplo, Talento Humano, TICs, Gestión documental, Gestión financiera, entre otras). No obstante, lo anterior a finales de este mes la OAP espera llevar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la designación formal de los responsables para la implementación de cada una de las dimensiones".

4.3. Resultados FURAG II y Autodiagnósticos diligenciados

En abril de 2018, la Función Pública emitió los resultados de desempeño de 2017, los cuales son capturados a través de la herramienta FURAG II. Dicha evaluación arroja un índice de desempeño, el cual es comparado con un grupo par de entidades. Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron y sub-agruparon en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades). El quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par.

Para determinar el grupo par se organizaron cinco (5) grupos teniendo en cuenta las siguientes variables:

1. Presupuesto de inversión
2. Presupuesto de funcionamiento
3. Número de servidores
4. Número de regionales o seccionales
5. Número de trámites

En el grupo par donde fue clasificado el Instituto, se identificaron 27 entidades las cuales fueron: Agencia de Renovación del Territorio, Agencia Nacional de Seguridad Vial, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, Archivo General de la Nación, Armada Nacional, Centro de Memoria Histórica, Club Militar, Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, Comisión de Regulación de Comunicaciones, Fondo Adaptación, Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, Fuerza Aérea Colombiana, Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas, Instituto Caro y Cuervo, Instituto de Casas Fiscales del Ejército, Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras José Benito Vives de Andreis, Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas, Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar, Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional, Sanatorio de Contratación, Empresa Social del Estado, Sociedad de Activos Especiales S.A.S.,

E1-02-F-22 V2(2018-03-15)

Superintendencia de Puertos y Transporte, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, Unidad de Planeación Minero Energética, Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

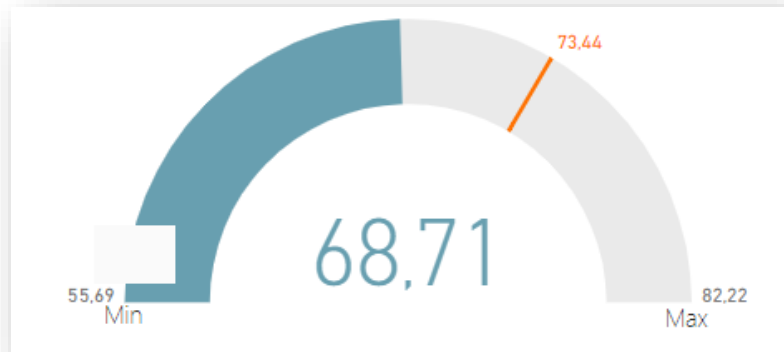
En la evaluación se identificaron convenciones de la siguiente manera:



A continuación, se relacionan los diferentes resultados:

4.3.1. Índice de desempeño institucional

La entidad tiene un grado de orientación hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor) del 68.71. Dentro del grupo par, el promedio del índice se encuentra en el 73.44, el máximo índice corresponde a 82.22 y el menor a 55.69, como se observa a continuación:



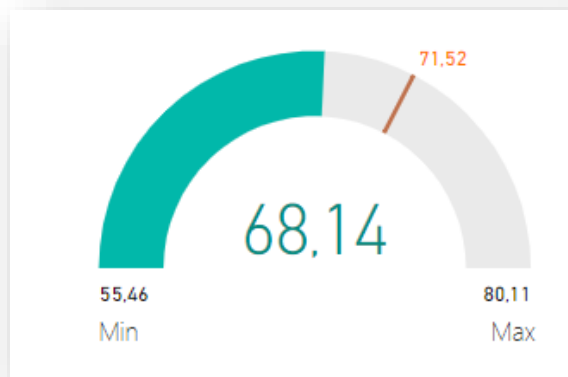
4.3.2. Índice de desempeño por dimensión y políticas

Encontramos para cada dimensión y para sus políticas los siguientes índices de desempeño:

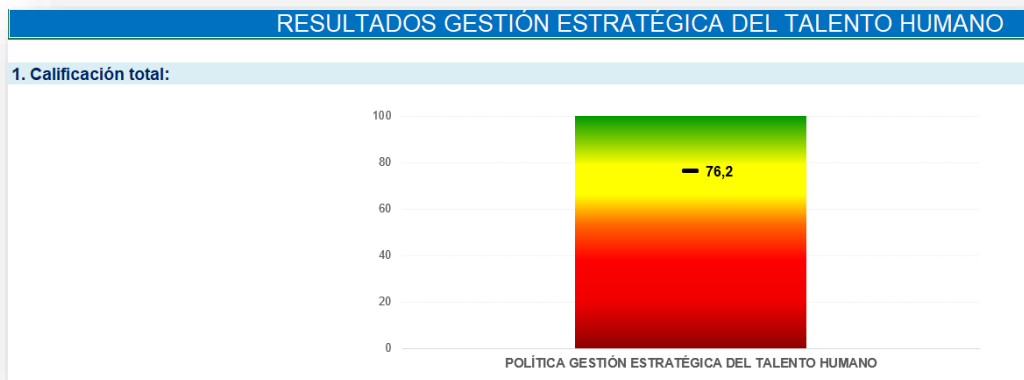
E1-02-F-22 V2(2018-03-15)

4.3.2.1. Dimensión Talento Humano

El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos⁶. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 68.14 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 71.52; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 80.11 y el menor en 55.46, como se observa a continuación:



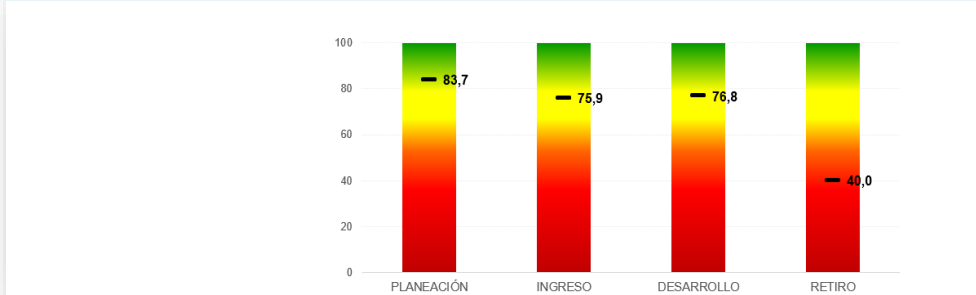
Esta dimensión ha desarrollado el autodiagnóstico, obteniendo una calificación total de 76.2



Para cada componente encontramos:

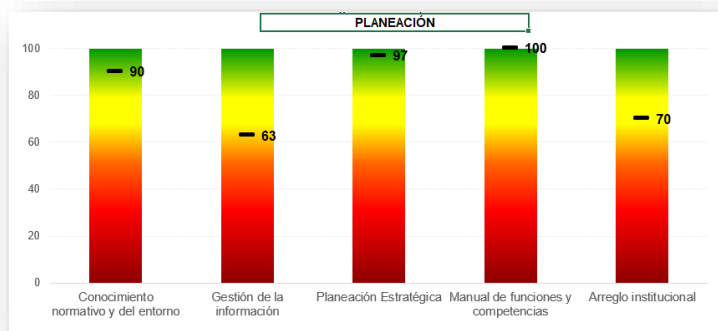
⁶ Informe de Gestión y Desempeño Institucional – Instituto Nacional de Metrología, abril de 2018.

Calificación por componentes:

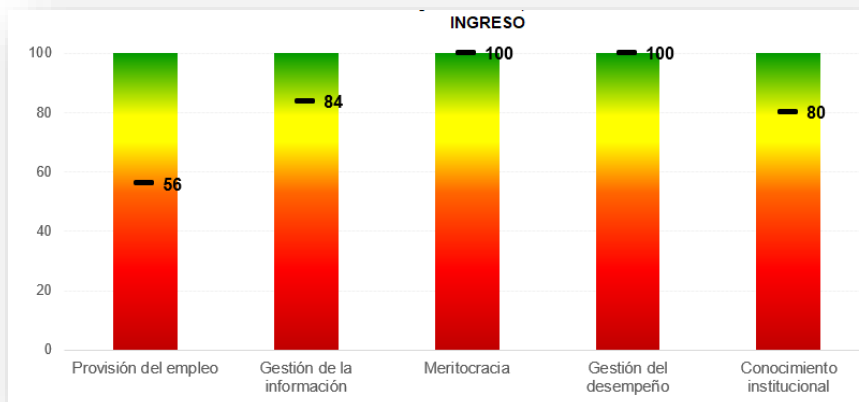


Para cada categoría encontramos:

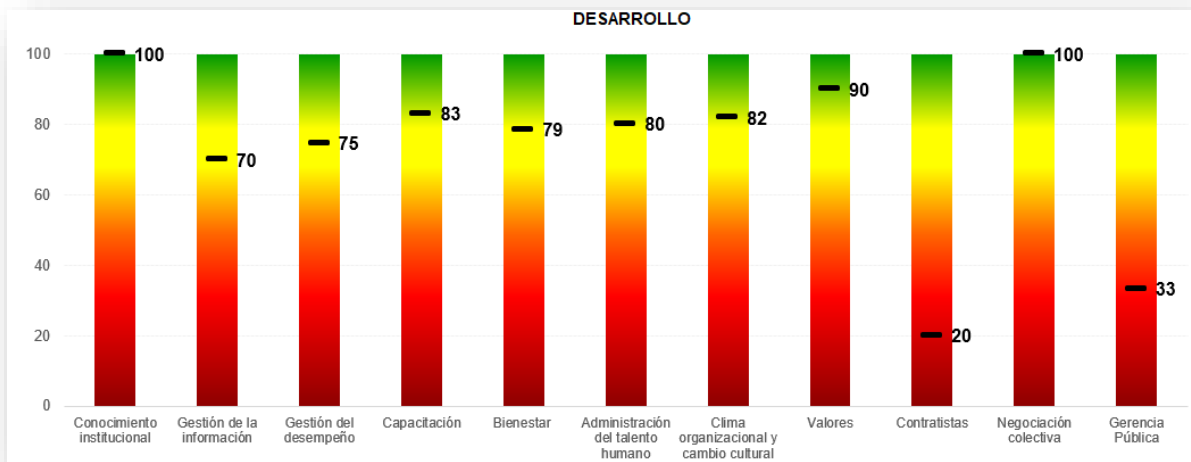
➤ **Planeación**



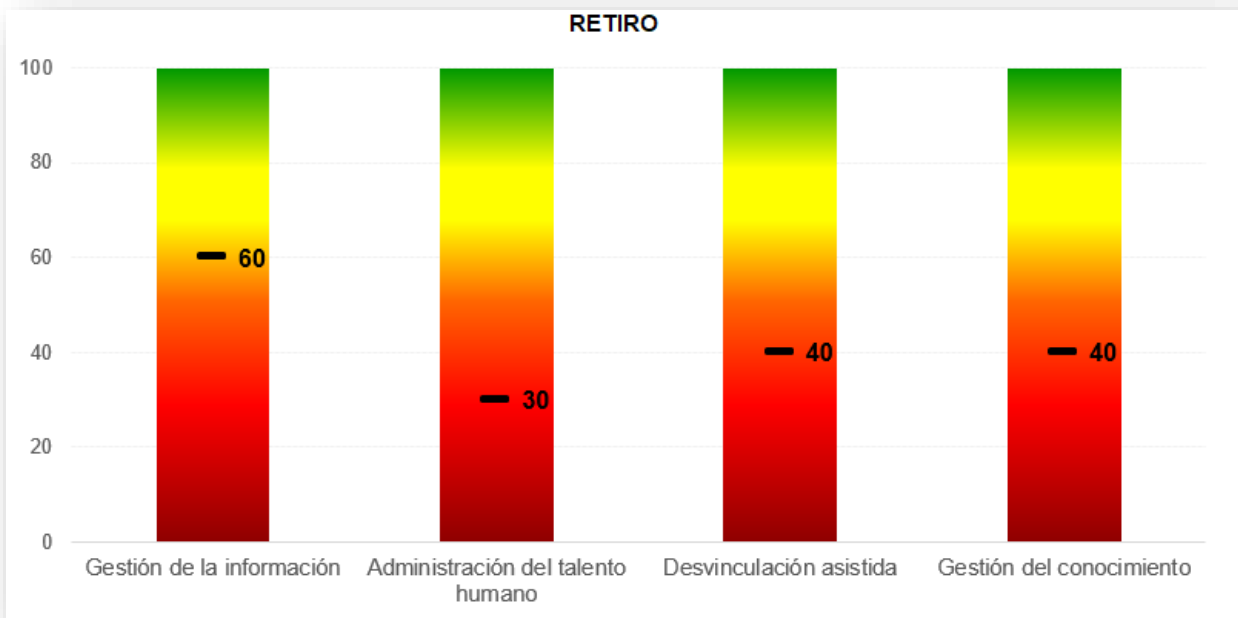
➤ **Ingreso**



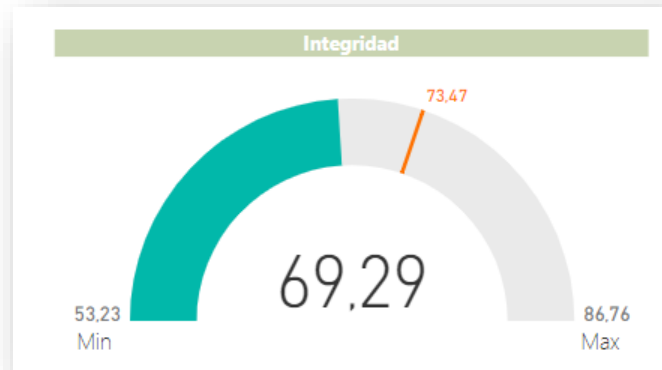
➤ **Desarrollo**



➤ **Retiro**

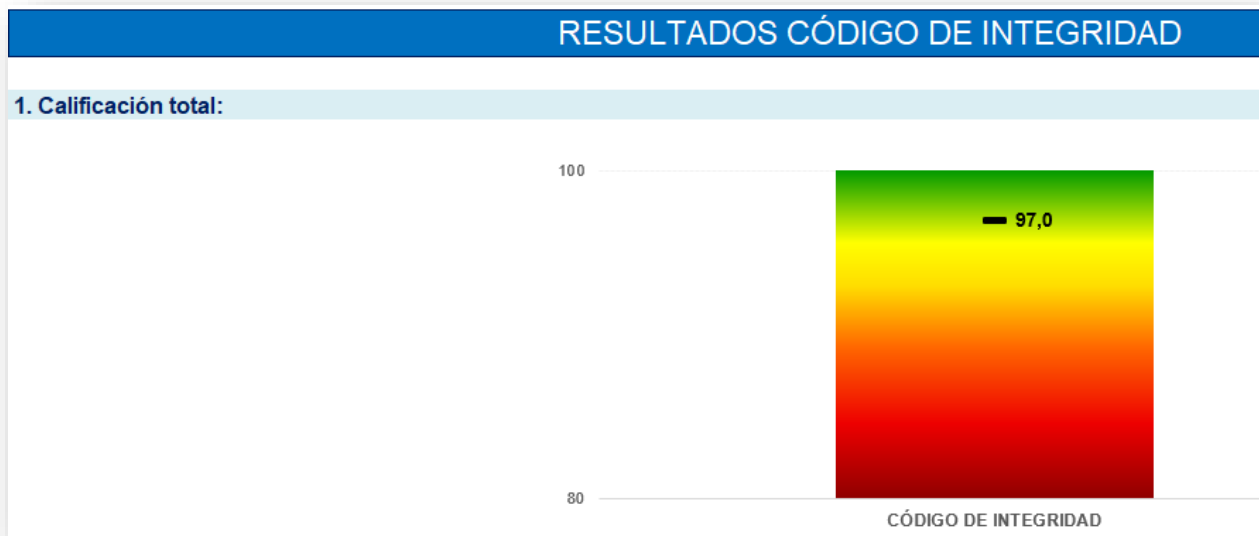


Dentro de esta dimensión también se encuentra la política de integridad, la cual tiene un índice de desempeño de 69.29, siendo el índice promedio de entidades pares de 73.47; el índice menor se encuentra en 53.23 y la mayor con 86.76, como se refleja a continuación:

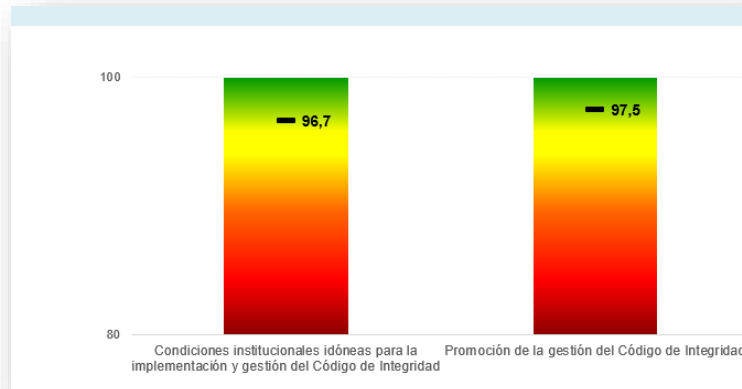


De igual manera, ha desarrollado el autodiagnóstico el cual ha arrojado los siguientes resultados:

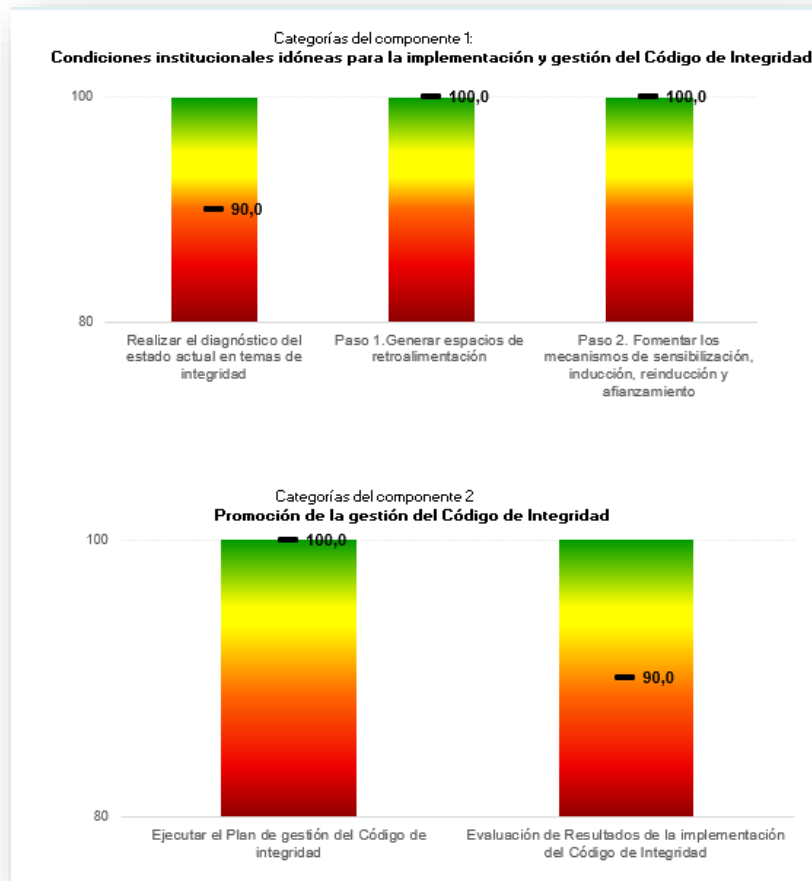
Una Calificación total de 97



La Calificación por componente:



La Calificación por categoría:



Nota:

A criterio de Control Interno este autodiagnóstico presenta una evaluación que no se ajusta a la realidad debido por ejemplo que a la fecha no se ha adoptado bajos los lineamientos del DAFP el Código de Integridad que reemplaza el Código de Ética y Buen Gobierno, se califican con 100 puntos preguntas que hacen referencia al Código de integridad cuando este aun formalmente no existe.

Se sugiere tener presente las recomendaciones dadas por la Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos en Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 7.

4.3.2.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y planeación

El MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos⁷. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 67.23, por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 73.82; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.62 y el menor en 56.22, como se observa a continuación:



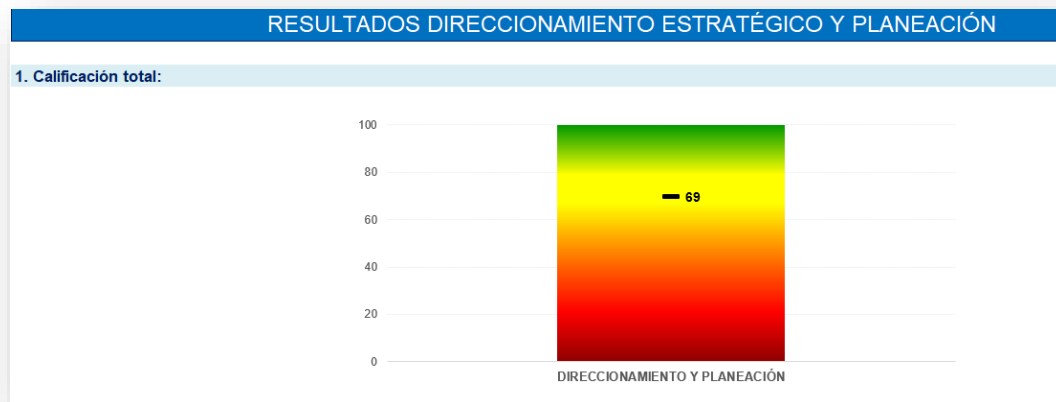
Dentro de esta dimensión se desarrolla la política de Planeación Institucional en la cual el índice de desempeño se encuentra en 67.44 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 72.80; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 84.44 y el menor en 57.89, como se observa a continuación:

⁷ Ibíd.

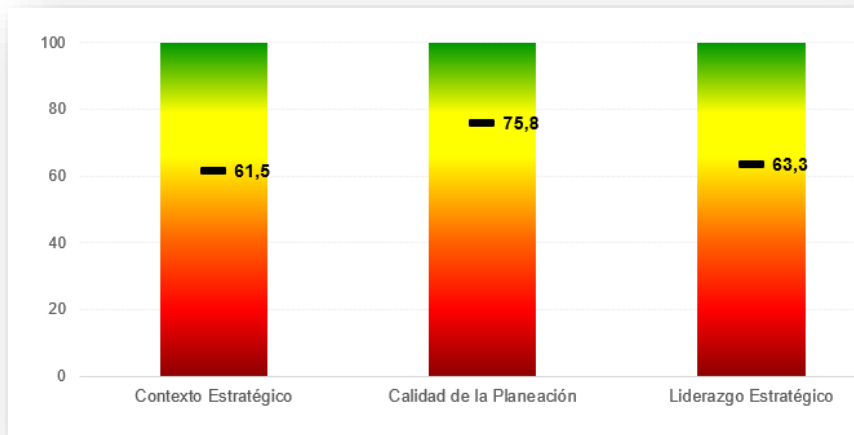


Esta política también ha sido objeto de autodiagnóstico por parte de la entidad arrojando los siguientes resultados:

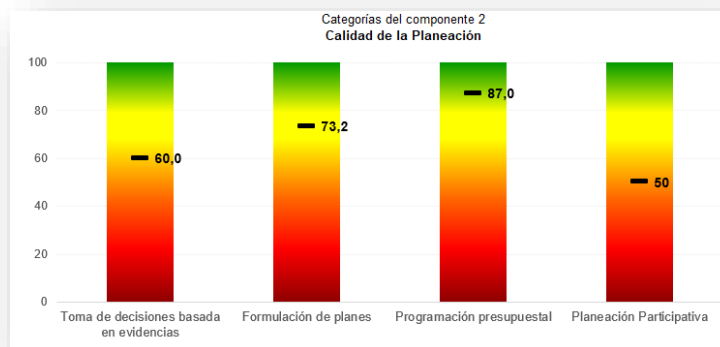
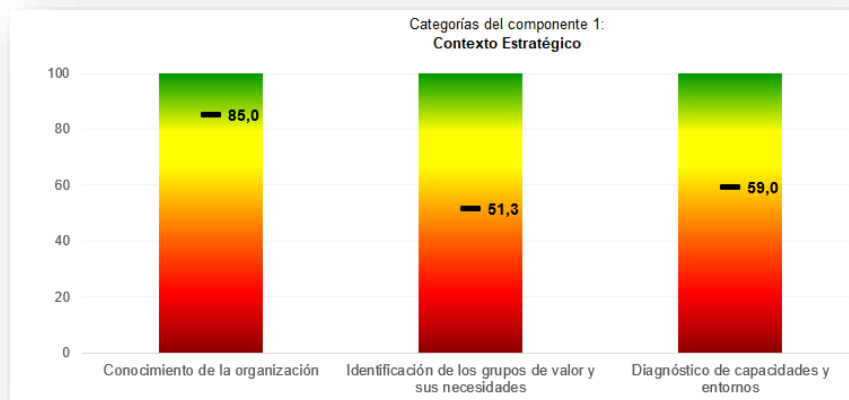
La calificación total de 69:

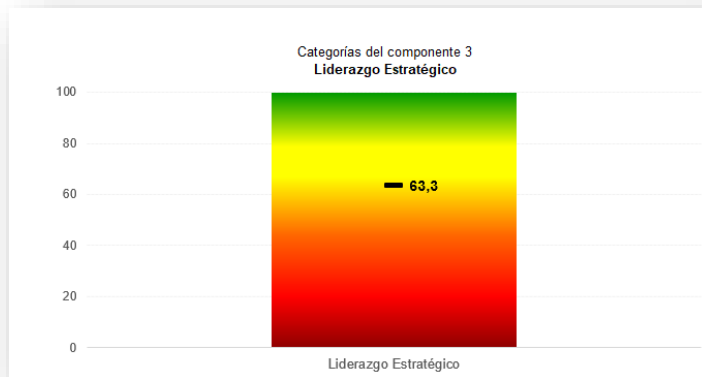


La calificación por componentes:

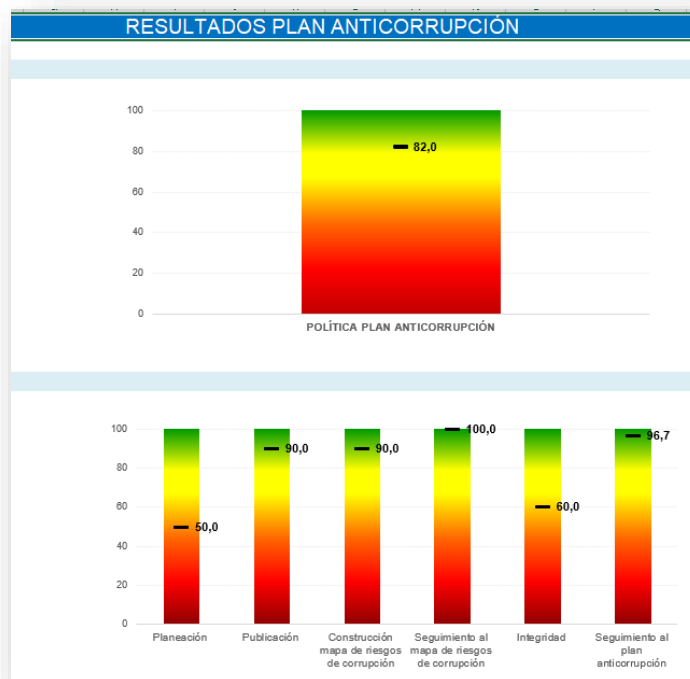


La Calificación por categorías:





De igual forma, se ha desarrollado el autodiagnóstico del plan Anticorrupción cuyos resultados son:

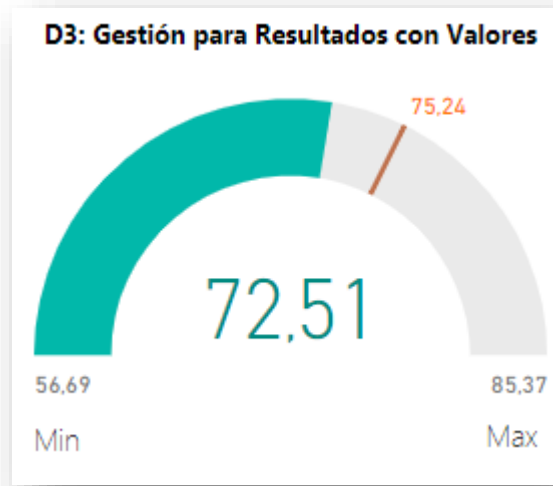


Nota:

De esta evaluación sobresale que se debe definir acciones para determinar los componentes de política incluidos en el Plan de Acción Anual, y tener en cuenta el mapa de riesgos de corrupción en esta planeación.

4.3.2.3. Gestión para resultados con Valores

El MIPG facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha Los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación⁸. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra 72.51 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 75.24 de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.37 y el menor en 56.69, como se observa a continuación:

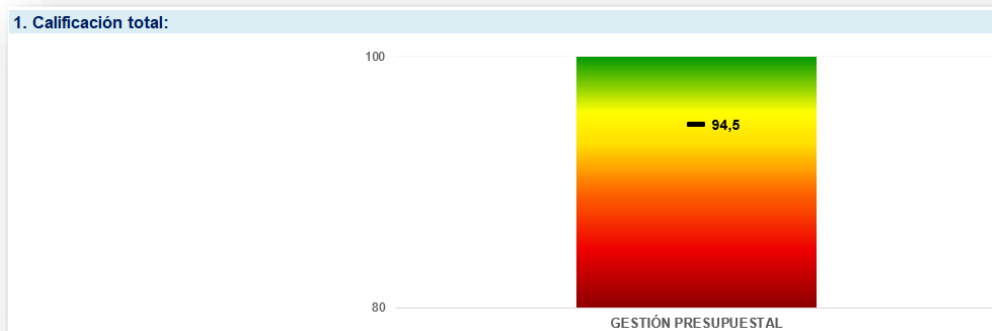


Las políticas que desarrollan esta dimensión son:

➤ **Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público**

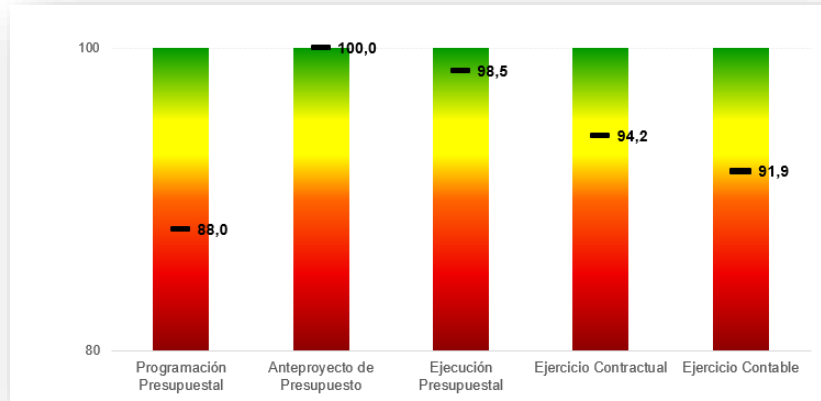
Esta política no registra índice de desempeño. El autodiagnóstico registra la siguiente información:

Calificación total de 94.5



⁸ Ibíd.

Calificación por categoría



Nota:

Se recomienda evaluar nuevamente el ejercicio contable ya que aspectos como presentar mensualmente los estados contables aún no se ejecuta al 100%.

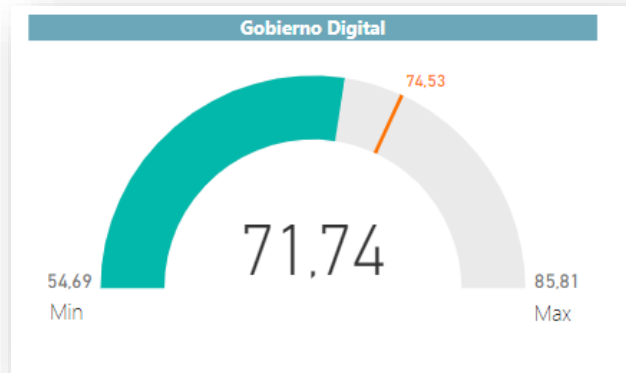
➤ **Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos**

Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 63.25 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 69.58; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 83.88 y el menor en 48.39, como se observa a continuación:



➤ **Gobierno digital**

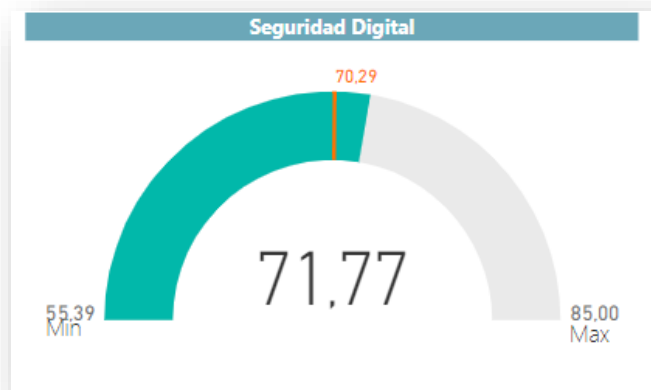
Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 71.74 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 74.53; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.81 y el menor en 54.69, como se observa a continuación:



Para esta política la Contraloría General de la República realizó auditoría específica, en donde el hallazgo dos hace referencia a la debilidad en la consistencia y coherencia de la información reportada como evidencia de cumplimiento en las preguntas FURAG de la estrategia Gobierno en Línea.

➤ **Seguridad digital**

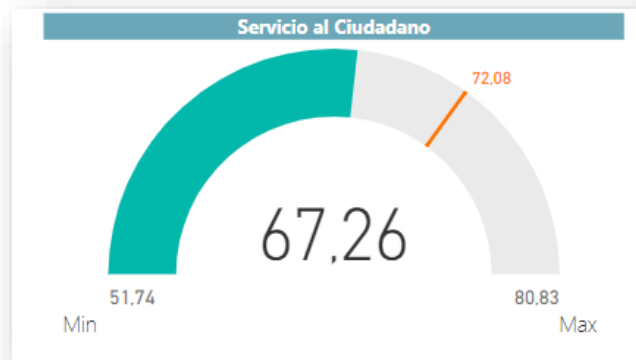
Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 71.77 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 70.29; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.00 y el menor en 55.39, como se observa a continuación:



Para esta política la Contraloría General de la República realizó auditoría específica, en donde el hallazgo dos hace referencia a la debilidad en la consistencia y coherencia de la información reportada como evidencia de cumplimiento en las preguntas FURAG de la estrategia Gobierno en Línea.

➤ **Servicio al ciudadano**

Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 67.26 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 72.08; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 80.83 y el menor en 51.74, como se observa a continuación:



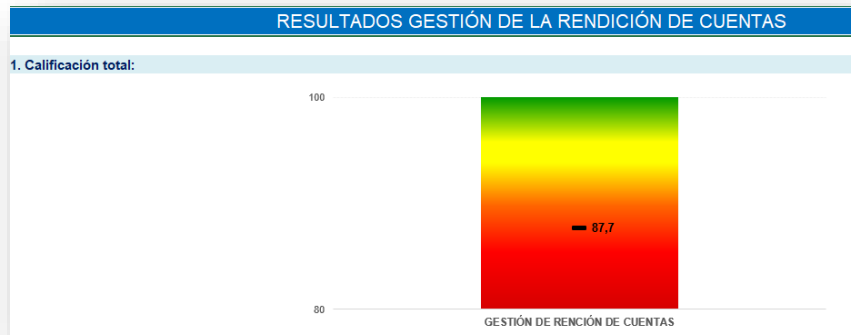
➤ **Racionalización de trámites**

Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 74.35 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 71.52; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 79.09 y el menor en 56.37, como se observa a continuación:

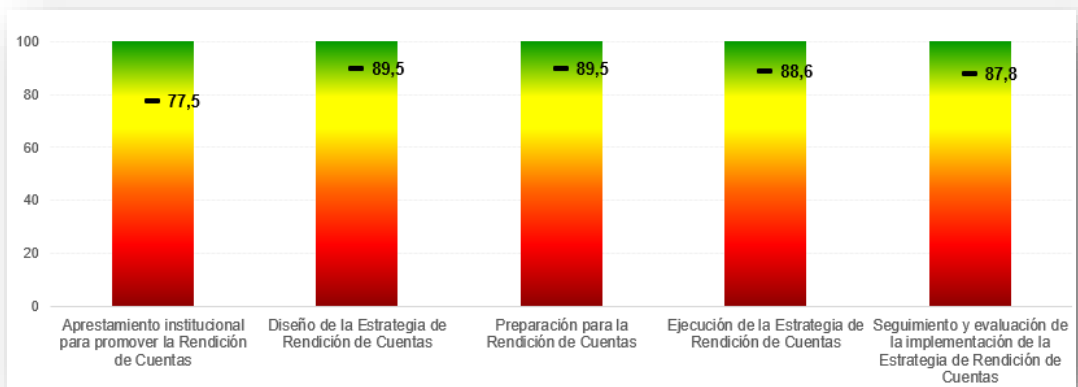


Esta política se encuentra por encima del promedio del índice de las entidades pares. De igual manera desarrollo autodiagnóstico con los siguientes resultados:

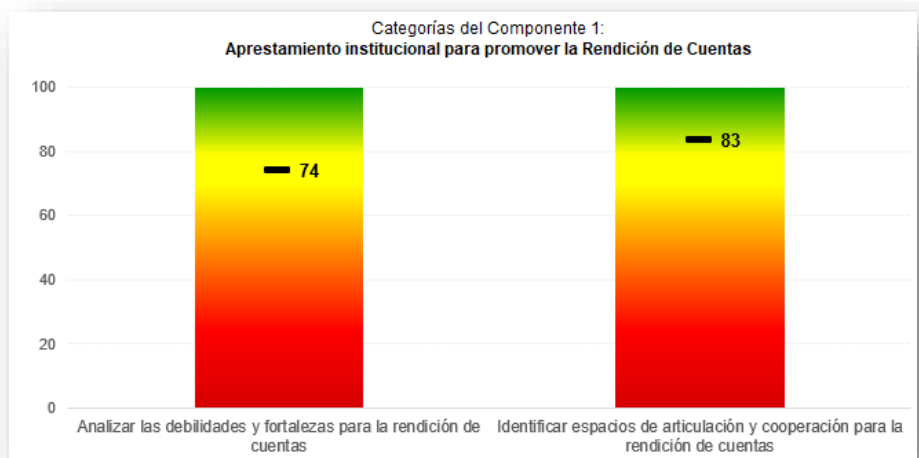
Calificación total de 87.7

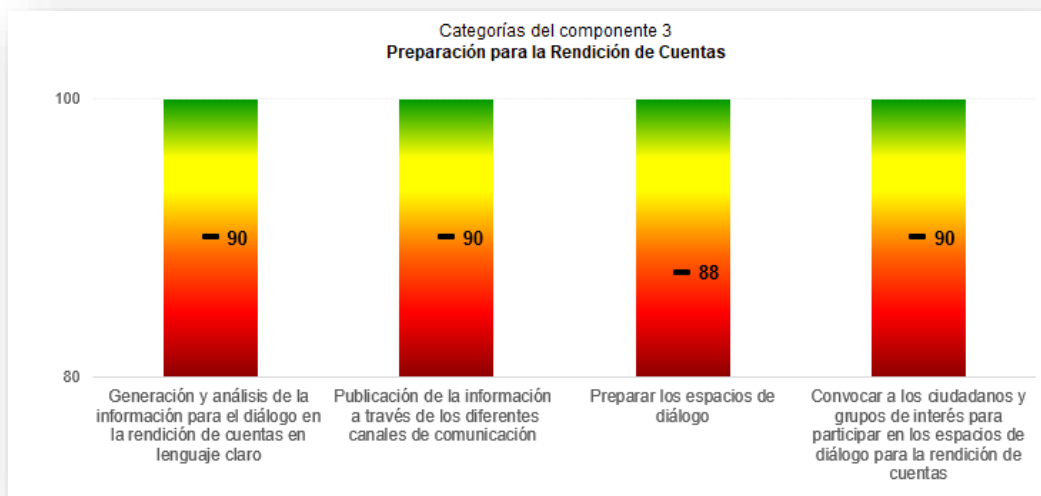
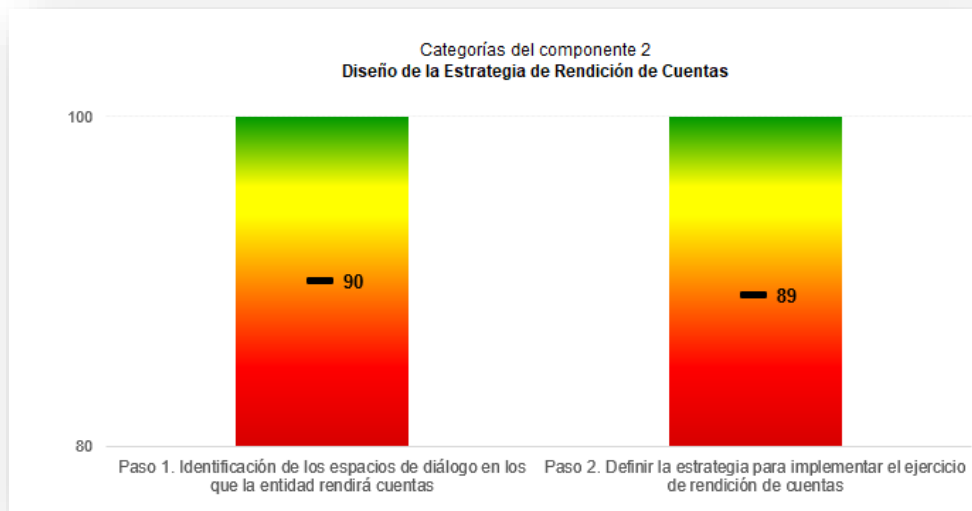


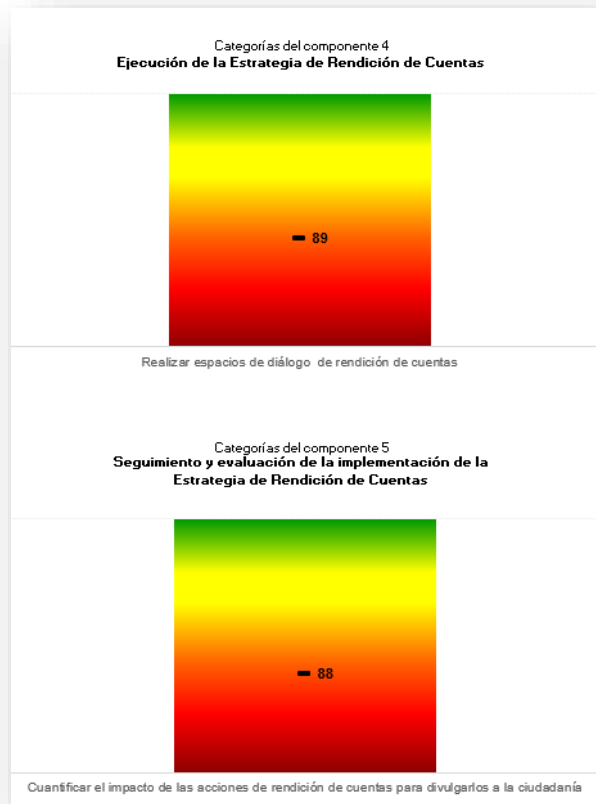
Calificación por componentes



Calificación por categorías







➤ **Participación ciudadana en la gestión pública**

Para esta política el índice de desempeño se encuentra en 71.00 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 74.63; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 86.17 y el menor en 51.38, como se observa a continuación:

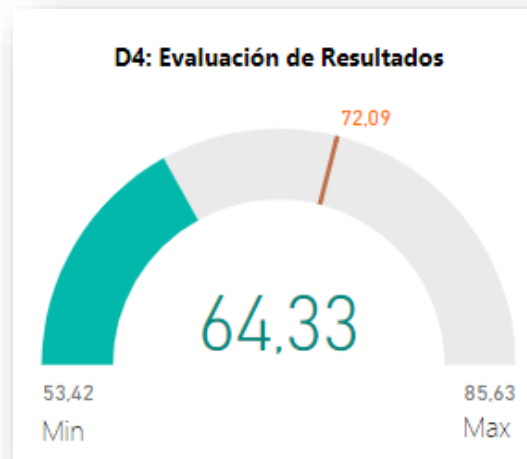


➤ **Defensa jurídica**

Esta política no reportó en el FURAG índice de desempeño. En Comité del 20 de junio de 2018 se aprobaron las políticas de daño antijurídico de la entidad.

4.3.2.4. Evaluación de resultados

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión⁹. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 64.33 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 72.09; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.63 y el menor en 53.42, como se observa a continuación:



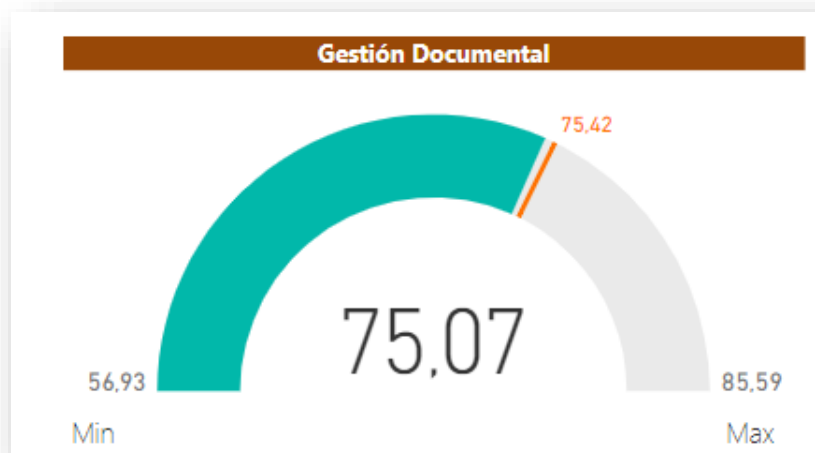
4.3.2.5. Información y Comunicación

El MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión¹⁰. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 64.33 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 72.09; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.63 y el menor en 53.42, como se observa a continuación:

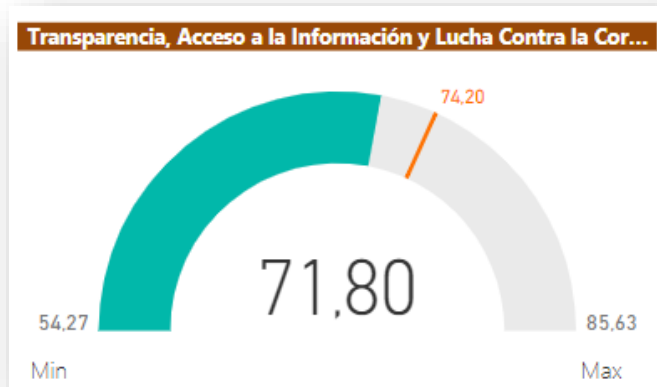
⁹ Ibíd.
¹⁰ Ibíd.



Las políticas aquí desarrolladas son gestión documental y Transparencia y Acceso a la Información, para la gestión documental el índice de desempeño se encuentra en 75.07 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 75.42; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.59 y el menor en 56.93, como se observa a continuación:

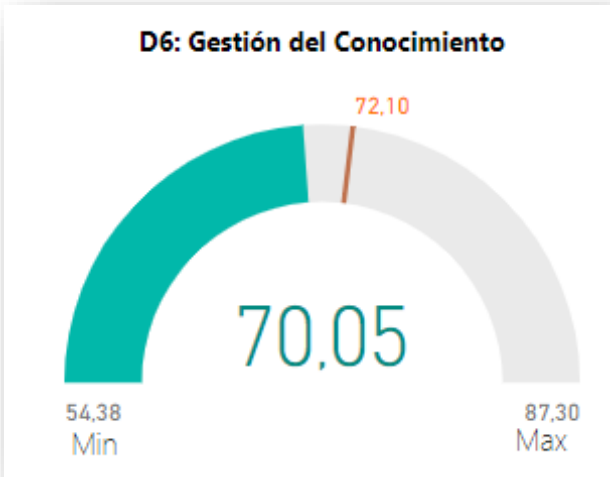


Para la transparencia y acceso a la información el índice de desempeño se encuentra en 71.80 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 74.20; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 85.63 y el menor en 54.27, como se observa a continuación:



4.3.2.6. Gestión del Conocimiento

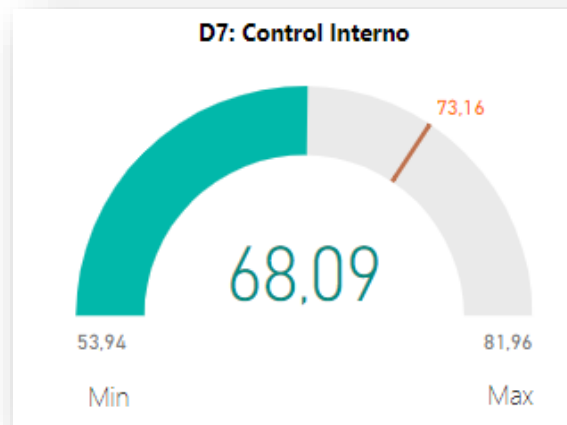
La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución¹¹. Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 70.05 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 70.05; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 87.30 y el menor en 54.38, como se observa a continuación:



4.3.2.6. Control Interno

¹¹ Ibíd.

El MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito¹². Para esta dimensión el índice de desempeño se encuentra en 68.09 por debajo del índice promedio de las entidades pares, el cual se encuentra en 73.16; de las entidades pares el mayor índice se encuentra en 81.96 y el menor en 53.94, como se observa a continuación:



En cuanto al índice de desempeño para cada componente del Modelo estándar de Control Interno se observa:

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia						
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles					
			1	2	3	4	5	
Control Interno: Ambiente de Control	64,9	86,6	64,9					
Control Interno: Gestión de Riesgo	62,1	81,1		62,1				
Control Interno: Actividades de Control	69,7	84,5	69,7					
Control Interno: Información y Comunicación	72,7	83,6		72,7				
Control Interno: Actividades de Monitoreo	67,9	84,2		67,9				

¹² Ibíd.

4.4. Análisis de brechas tiene a los lineamientos de las políticas

En cuanto a este tema la Oficina Asesora de Planeación indicó que: “En el Comité Integrado de Gestión y Desempeño del 18 de abril de 2018 la OAP dio a conocer a los integrantes del comité los resultados del Informe de Gestión y Desempeño Institucional (resultados del FURAG II con corte a octubre de 2017) emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se evidencia la metodología desarrollada para el análisis de los resultados de desempeño institucional, los resultados generales de desempeño institucional y el resultado de desempeño por dimensión y políticas.

Los resultados de este Informe están siendo utilizados por las áreas respectivas para la realización del análisis de brechas y generación de propuestas de mejoramiento en cada una de estas dimensiones”.

4.5. Cronograma para la implementación

La Oficina Asesora de Planeación informó que actualmente, no se ha determinado al interior del INM un cronograma para la implementación al proceso de rendición.

4.6. Planes de mejoramiento para la implementación o proceso de transición

La Oficina Asesora de Planeación referencio que de “conformidad con los resultados generados en el Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión (FURAG II) a la fecha, el INM no ha establecido explícitamente la formulación de planes de mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Sin embargo, debe señalarse que cada una de las áreas del INM ha venido incorporando en la formulación de sus planes actividades para mejorar la implementación de las políticas. Dando alcance a lo anterior, se pueden citar unos ejemplos: Gestión documental, ha priorizado el diseño, formulación y aprobación del PINAR, actividad que se espera aprobar durante el mes de octubre; Talento Humano, viene trabajando en la adopción y socialización del Código de integridad para el INM; entre otros.

Así mismo, se puede establecer que a través del artículo vigésimo noveno de la Resolución 096 de 2018 el INM generó un periodo de transitoriedad de seis meses para actualizar la normatividad interna aplicable a las políticas de gestión y desempeño”.

5. Conclusiones

- 5.1. El informe de Gestión y Desempeño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer cada una de las dimensiones, los cuales deben ser evaluados por la entidad según sea el caso, así:

Dimensión de talento humano:

- ✚ Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada.
- ✚ Coherencia de las estrategias y programas de talento humano con los objetivos y metas institucionales.
- ✚ La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- ✚ La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación.
- ✚ El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- ✚ Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación:

- ✚ Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores).
- ✚ Contundencia en la política de administración de riesgos.
- ✚ Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento.
- ✚ Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.

Dimensión de Evaluación de Resultados

- ✚ Monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales.
- ✚ Monitoreo a la gestión del riesgo y control.
- ✚ Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales.
- ✚ Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión
- ✚ Mejoramiento en la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los ciudadanos.

Dimensión de Información y Comunicación

- ✚ Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad.
- ✚ Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.
- ✚ Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información.
- ✚ Publicación de la información de la entidad en su sitio web u otro espacio accesible para los ciudadanos.
- ✚ Acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor

Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

- ✚ Análisis periódico de los indicadores de gestión.
- ✚ Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación.
- ✚ Frecuencia de la inducción y reinducción.

E1-02-F-22 V2(2018-03-15)

- ✚ Mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento.
- ✚ Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad.

Dimensión de Control Interno

- ✚ Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno.
- ✚ Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación
- ✚ Monitoreo a los controles de los riesgos.
- ✚ Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto.
- ✚ Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.

5.2. Todas las dimensiones se encuentran por debajo del promedio de las entidades par.

5.3. Se han diligenciado del periodo marzo a junio de 2018 los siguientes autodiagnósticos: Gestión Documental, Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación, Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, Autodiagnóstico de Código de Integridad, Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal, Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas y Autodiagnóstico del Plan Anticorrupción.

5.4. La política de racionalización de trámites es la única que tiene un índice de desempeño por encima del promedio de las entidades par.

5.5. Se recomienda diligenciar todos los autodiagnósticos que aún no se han realizado pues son una herramienta que ayuda a la implementación del modelo.

5.6. La Resolución 096 de 2018 actualiza el modelo de planeación y gestión, y establece una transitoriedad de 6 meses previo estudio de los líderes de la implementación de cada política de gestión y desempeño las resoluciones que actualicen lo reglamentado de las políticas de gestión y desempeño, acciones que vencen el 21 de septiembre de 2018

6. Anexos

No aplica.

Sandra Lucía López Pedreros
Jefe de Control Interno

Fecha: 2018-07-12

E1-02-F-22 V2(2018-03-15)