Informe de Evaluación al componente Ambiente de Control.

Evaluación Acompañamiento y Asesoría de Control Interno
Bogotá

2020-10-16

Instituto Nacional de Metrología de Colombia - INM
Avenida Carrera 50 No.26- 55 Int. 2 CAN Bogotá D.C.-Colombia
Conmutador: (57- 1) 2542222 - **Website**: www.inm.gov.co
E-mail: contacto@inm.gov.co - Twitter: @inmcolombia
Código Postal 111321

CONTENIDO

Página.

1. **INTRODUCCIÓN** 3
2. **ALCANCE** 3
3. **DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA** 4
4. **RESULTADOS** 6
5. **CONCLUSIONES** 23
6. **RECOMENDACIONES** 23

1. INTRODUCCIÓN

Desde el 2015, a partir de la expedición del Decreto 1083, se determinó que las entidades públicas establecen la aplicación de políticas de administración del riesgo, como parte integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno y desde entonces ha de ser la identificación y análisis del riesgo un proceso permanente e interactivo, a través del cual se evalúen aspectos, tanto internos como externos, que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de los objetivos organizacionales, con miras a establecer acciones efectivas, representadas en actividades de control.

Ahora bien, conforme lo ha indicado el Decreto 2106 de 2019 en su artículo 156 el Jefe de Control Interno deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

Teniendo en cuenta que con la expedición del Decreto 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica 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"*, se crea un solo Sistema de Gestión y se alinea con el Sistema de Control Interno, hoy todas las entidades públicas requieren actualizar y/o implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, modelo que incorpora el Modelo Estándar de Control Interno MECI a través de la séptima dimensión del mismo. Esta estructura requiere de un análisis articulado frente al desarrollo de las políticas de gestión y desempeño contenidas en el modelo y su efectividad en relación con la estructura de control, este último, aspecto especial para garantizar el buen manejo de los recursos, que las metas y objetivos se cumplan y se mejore la prestación del servicio a los usuarios, ejes fundamentales para la generación de valor público. Dentro de dicho Modelo se encuentra el componente denominado Ambiente de Control.

2. ALCANCE

Resultados del componente Ambiente de Control del Modelo Estándar de Control Interno a 30 de junio de 2020.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Los métodos y pruebas de auditoría utilizados a efectos de esta evaluación y en general para la obtención de evidencia válida y suficiente para la emisión del informe de seguimiento, el cual incluyó:

- Plan Anual de Auditorías de Control Interno (aprobado el 2020-02-28)
- Procedimientos del proceso Evaluación Acompañamiento y Asesoría de Control Interno (C1-01). Los procedimientos de auditoría como las técnicas aplicables en el proceso son de acuerdo a la experiencia y el criterio del auditor.
- La dinámica de la evaluación estuvo acorde a la metodología dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través una herramienta que permite adelantar una evaluación articulada entre el Modelo Estándar de Control Interno MECI, la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Esquema de Líneas de Defensa, de la cual hace parte la Oficina de Control Interno como 3ª línea de defensa y específicamente para el componente ambiente de control; sintetizada así:

Criterio	Descripción
Lineamiento X:	Define los lineamientos generales para cada uno de los componentes del MECI y se asocian los temas específicos que se deben analizar en cada uno.
DIMENSIÓN O POLÍTICA DEL MIPG ASOCIADA AL REQUERIMIENTO	Se deben asociar la (las) dimensión (es), así como la (s) política (s) de gestión y desempeño que permiten el desarrollo del tema en la entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
Evaluación "si se encuentra Presente" Referencia a Procesos, Manuales/Políticas de Operación/Procedimientos/Instructivos u otros desarrollos que den cuente de su aplicación	Los responsables indicaron el nombre del proceso, manual, política de operación, procedimiento o instructivo en donde se encuentra documentado y su fuente de consulta. De acuerdo con lo identificado como resultado de la evaluación del requerimiento, seleccionaron de la lista desplegable 1, 2 o 3 de acuerdo con las siguientes definiciones: 1 - No existen actividades diseñadas para cubrir el requerimiento. 2 - Existen actividades diseñadas o en proceso de diseño, pero éstas no se encuentran documentadas en las políticas/procedimientos u otras herramientas 3 - Las actividades se encuentran diseñadas, documentadas y socializadas de acuerdo con el requerimiento.

		Nota: Entiéndase "diseñada" como aquella actividad que cuenta con un responsable(s), periodicidad (cada cuanto se realiza), propósito (objetivo), Como se lleva a cabo (procedimiento), qué pasa con las desviaciones y/o excepciones (producto de su ejecución) y cuenta con evidencia (documentación).
EVIDENCIA DEL CONTROL	Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Como evaluadora la tercera línea de defensa Indicó las acciones que se han adelantado para evaluar el estado del Sistema de Control Interno en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Acciones entendidas a las modificaciones, actualizaciones y actividades de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente.
	Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)	Se indican las acciones que se han adelantado en el marco de la evaluación independiente (auditoria interna), sobre el estado del Sistema de Control Interno. Acciones entendidas en la evaluación y monitoreo de la efectividad del control, incluyendo el seguimiento a los controles de la primera y segunda línea de defensa.
Evaluación *"si se encuentra Funcionando"*		La tercera línea de defensa seleccionó de la lista desplegable 1, 2 o 3 de acuerdo con los siguientes criterios y basado en los resultados así: 1 - El control no opera como está diseñado o bien no está presente (no se ha implementado). 2 - El control opera como está diseñado pero con algunas falencias. 3- El control opera como está diseñado y es efectivo frente al cumplimiento de los objetivos y para evitar la materialización del riesgo.

Específicamente el Ambiente de Control define 5 lineamientos para el componente.

El Análisis de Resultados permite establecer si el Sistema de Control Interno evaluado se encuentra PRESENTE y FUNCIONANDO, traslada de manera automática y en forma priorizada los requerimientos del componente de Ambiente de Control del MECI, desde los ítems de menor desarrollo (baja calificación) hasta aquellas con mejor calificación. Se mostrarán en semáforo y con % de cumplimiento, atendiendo los siguientes criterios:

Clasificación	Descripción	Observaciones del Control
Mantenimiento del Control	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuente con aspectos evaluados en nivel 3 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.
Oportunidad de Mejora	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuente con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere mejoras frente a su diseño, ya que opera de manera efectiva
Deficiencia de Control (Diseño o Ejecución)	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuente con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 2 (funcionando); 3 (presente) y 1 (funcionando); 3 (presente) y 2 (funcionando); 2 (presente) y 1 (funcionando)	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.
Deficiencia de Control Mayor (Diseño y Ejecución)	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuente con aspectos evaluados en nivel 1 (presente) y 1 (funcionando);1 (presente) y 2 (funcionando); 1(presente) y 3 (funcionando).	No se encuentra presente por lo tanto no está funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha

4. RESULTADOS

El componente Ambiente de Control está definido en la presente evaluación y bajo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública como el aseguramiento que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

El Ambiente de Control es el fundamento de todos los demás componentes del Modelo, se incluyen: la integridad y valores éticos, la competencia (capacidad) de los servidores de la entidad, la manera en que la Alta Dirección asigna autoridad y responsabilidad, así como también la definición del direccionamiento estratégico.

Los resultados son los siguientes:

Lineamiento 1: La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios.

Lineamiento 1:	Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento	Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento	Presente *(1/2/3)*	EVIDENCIA DEL CONTROL		Funcionando *(1/2/3)*	Evaluación
				Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)		
1.1 Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobres los servidores de la entidad, u otros temas relacionados).	Dimensión Talento Humano Política Integridad	Resolución No. 161 de 2020 Código de Integridad, Plan de Bienestar e Informes trimestrales.	3	Se aprobó por parte del Comité en el Plan Anual de Auditoría: Auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, al proceso disciplinario, se contemplan en el plan quejas o denuncias sobre servidores de la entidad Se realizó por parte de las directivas reunión con cada grupo de trabajo profundizando en un valor público. Se aprobó en plan de auditoria verificación de la apropiación de los valores del servidor público por parte de Control Interno. Se realizó informe y se socializó a los interesados.	Aún no se ha realizado por parte del Comité Institucional de Control Interno análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre servidores de la entidad u otros temas relacionados.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
1.2 Mecanismos para el manejo de conflictos de interés.	Dimensión Talento Humano Política Integridad	Documento A-04-D-01 Conflicto de Interés.	3	En la presente vigencia no se han tratado los mecanismos de conflicto de interés en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	Estos temas se trabajan en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
1.3 Mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información privilegiada u otras situaciones que puedan implicar riesgos para la entidad.	Dimensión Información y Comunicación Política Transparencia y Acceso a la Información Pública Política Gestión Documental	Se tiene el plan de tratamiento de riesgos, partiendo de la matriz de riesgos de la entidad la cual contiene los riesgos de seguridad de la información, en esta actividad se sigue lo establecido en el procedimiento de Gestión de	2	Estos mecanismos no se han trabajado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Estos temas se trabajan en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

		Riesgos de Seguridad de la Información (A3-02-D-03). El plan de tratamiento de riesgos puede ser consultado en la página web del INM o en el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1cI_xxBwkuQ8OZ2GkMadGG8hb4547gJD8/view					
1.4 La evaluación de las acciones transversales de integridad, mediante el monitoreo permanente de los riesgos de corrupción.	Dimensión Talento Humano Política de Integridad	Actualización del Documento A-04-D-01 Conflicto de Interés y formatos, de acuerdo a lo establecido en el PAAC	2	Estos mecanismos no se han trabajado en el Comité Institucional Coordinación de Control Interno.	La evaluación desde la dimensión de talento humano y política de integridad se trabaja a través de CIGD. Control Interno realiza seguimiento a los riesgos de corrupción.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
1.5 Análisis sobre viabilidad para el establecimiento de una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad. NOTA: Si la entidad ya cuenta con esta línea en funcionamiento, establezca si ha aportado para la mejora de los mapas de riesgos o bien en otros ámbitos organizacionales.	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	No sé tiene conocimiento sobre la línea de denuncia interna, y si hay avances sobre el tema los responsables serían los de Talento Humano o Comunicación	1	Este tema no se ha analizado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	En vigencias anteriores se ha recomendado adoptar una línea exclusiva interna de denuncias. Se cuenta con una línea de denuncias asociada a RITA.	1	Deficiencia de control mayor (diseño y ejecución)

Lineamiento 2: Aplicación de mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno

Lineamiento 2:	**DIMENSIÓN O POLÍTICA DEL MIPG ASOCIADA AL REQUERIMIENTO**	**Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento**	**Presente** *(1/2/3)*	**EVIDENCIA DEL CONTROL**		**Funcionando** *(1/2/3)*	**Evaluación**
				Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	**Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)**		
2.1 Creación o actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (incluye ajustes en periodicidad para reunión, articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño).	Dimensión Control Interno Política de Control Interno	Resolución 096 del 2018 por el cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología y se dictan otras disposiciones [Título IV - Comité Institucional de Coordinación de Control Interno]. Falta definir la articulación y revisiones conjuntas con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y la periodicidad de los seguimientos y de las reuniones no se estableció.	3	Tema que está en evaluación por parte del Comité y que se trabajará en Comité de agosto de 2020.	Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias del INM y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el jefe de control interno o quien haga sus veces, organismos de control y las recomendaciones del equipo MECI. Se recomienda revisar el articulo 5 (estructura del modelo de control) de la Resolución 101 de 2013 ya que la Resolución 096 de 2018 derogó la Resolución DG229 de 2018 que modificaba el artículo 5.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

					La estructura de control esta desactualizada.		
2.2 Definición y documentación del Esquema de Líneas de Defensa	Dimensión Control Interno Política de Control Interno Líneas de defensa	A través del CIGD se adoptados lineamientos para la aprobación, seguimiento y evaluación de planes y proyectos. Se definieron los lineamientos y estructura de la documentación de los procesos, procedimientos, entre otros, basándose en el control. La documentación aprobada en el SIG define las diferentes controles (líneas de defensa, inherentemente). Adicionalmente, en los anexos de roles y responsabilidades del SIG se estructura los niveles de responsabilidad para los procesos y para las dimensiones y políticas de MIPG.	2	Se debe definir este tema en el marco del Comité Institucional de Control Interno.	Se debe definir este tema en el marco del Comité Institucional de Control Interno.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
2.3 Definición de líneas de reporte en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa	Dimensión Control Interno Política de Control Interno Línea de Defensa Dimensión de Información y Comunicación	Se han adoptado mecanismos de reporte mensual, trimestral, semestral y anual, siendo el CIGD la máxima instancia para el seguimiento y evaluación de temas claves para el INM. Se definieron funciones para el CIGD en la Resolución 288 de 2019, especificando algunos de los temas claves. En el Anexo 24 del MIG señala los roles y responsabilidades en aspectos claves del Sistema. Igualmente, en el Anexo de Roles y Responsabilidades del MIPG se desagrega el responsable de la Alta Dirección frente la implementación de las Dimensiones del MIPG, y se señala los responsables de implementar cada Política que	2	Temas desarrollados en el CIGD. La tercera línea de defensa reporta al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la toma de decisiones.	El anexo 24 referido por la primera línea, no relaciona las responsabilidades de la Oficina de Control Interno. Se deben definir desde las responsabilidades del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

		integra el MIPG. Se tienen los reportes al CIGD de Indicadores, Riesgos y Planes de Mejora. Adicional a esto semestralmente se realiza una Revisión por la Dirección con los temas críticos para el INM con el fin de implementar mejoras.					

Lineamiento 3: Establece la planeación estratégica con responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.

Lineamiento 3:	**DIMENSIÓN O POLÍTICA DEL MIPG ASOCIADA AL REQUERIMIENTO**	**Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento**	**Presente** *(1/2/3)*	**EVIDENCIA DEL CONTROL**		**Funcionando** *(1/2/3)*	**Evaluación**
				Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	**Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)**		
3.1 Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo (Acorde con lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo de Gestión y Corrupción y Diseño de Controles en Entidades Públicas). La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que	Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación Política de Planeación Institucional Dimensión Control Interno	Se tiene aprobada la Política de Riesgos en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del 27 de febrero de 2019. Se encuentra referenciado en el Manual Integrado de Gestión y se complementa con el documento de Gestión del Riesgo.	3	Se puso en consideración en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI del dos de junio de 2020 y se retroalimento para aprobarse en próximo Comité	Se aprueba y revisa la política a través del CICCI	3	Mantenimiento del control

puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo.							
3.2 La Alta Dirección frente a la política de Administración del Riesgo definen los niveles de aceptación del riesgo, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos establecidos.	Dimensión Control Interno Política de Control Interno Línea Estratégica	Los Niveles de Aceptación del Riesgo se encuentran dentro de la Política de Riesgo aprobada por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno que está constituido por la Alta Dirección.	3	Se puso en consideración en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del dos de junio de 2020 y se retroalimentó para aprobarse en próximo Comité.	Se aprueba la política a través del CICCI	3	Mantenimiento del control
3.3 Evaluación de la planeación estratégica, considerando alertas frente a posibles incumplimientos, necesidades de recursos, cambios en el entorno que puedan afectar su desarrollo, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable su cumplimiento.	Dimensión Evaluación de Resultados Política de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Institucional Dimensión Control Interno Líneas de defensa	A través del CIGD se realiza seguimiento y evaluación trimestral frente a la planeación estratégica, identificando cambios y posibles incumplimientos. En los actas de CIGD de seguimiento trimestral se revisa la planeación estratégica.	3	Se realiza a través del CIGD Se dio a conocer el resultado de la evaluación por desempeño por dependencias que es el cumplimiento al plan de acción anual	Se realiza la ejecución de líneas de defensa pero no es un tema que se trate directamente por cada línea en el CICCI	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

Lineamiento 4: Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público –ingreso, permanencia y retiro.

Lineamiento 4:	**DIMENSIÓN O POLÍTICA DEL MIPG ASOCIADA AL REQUERIMIENTO**	**Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento** Referencia a Procesos, Manuales/Políticas de Operación/Procedimientos/Instructivos u otros desarrollos que den cuente de su aplicación	**Presente** *(1/2/3)*	**EVIDENCIA DEL CONTROL**		**Funcionando** *(1/2/3)*	**Evaluación**
				Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	**Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)**		
4.1 Evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Plan Estratégico de Talento Humano e informes trimestrales.	3	Estos temas son desarrollados en el CIGD y no en el CICCI Se incluye en Plan Anual de Auditoría de Control Interno auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano.	Estos temas son desarrollados en el CIGD	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

				Se da a conocer el estado de los planes de mejoramiento por parte de la Oficina de Control Interno, entre esos el de talento humano. Se da a conocer la evaluación de desempeño de las diferentes áreas a cada uno de los integrantes. Se realizó por parte de la secretaria técnica del Comité informe sobre la apropiación de los valores de los servidores públicos.			
4.2 Evaluación de las actividades relacionadas con el Ingreso del personal.	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Procedimiento de Selección y Vinculación de Personal.	3	Este tema no es tratado en el CICCI Dentro de las auditorías de Control Interno es un aspecto que se audita.	Está establecido como un control en el mapa de riesgos: "El Coordinador del Grupo de Talento Humano, realiza una verificación de los requisitos del cargo frente a la Resolución del Manual de Funciones vigente de acuerdo a las vacantes que se requieran proveer, con el fin de identificar si el candidato cumple o no con los requisitos de estudio y experiencia, dejando como evidencia en el Formato A4-01-F-13 Estudio de Cumplimiento de Requisitos para otorgamiento de Nombramiento	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

					Provisional y/o de Libre Nombramiento y Remoción. La vinculación de personal sin el cumplimiento de requisitos lleva a iniciar un proceso de revocatoria de nombramiento. El control se encuentra documentado en el Procedimiento A4-01P-01 Selección y Vinculación de Personal."		
4.3 Evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal.	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Planes de Bienestar e Incentivos, Institucional de Capacitación, SST, Monitoreo SIGEP, Evaluación de Desempeño, Matriz Estratégica de Talento Humano.	3	Esos temas no se tratan específicamente en el CICCI Dentro del Plan Anual de Auditoría se incluye seguimiento al SIGEP, evaluación del desempeño por dependencias, auditoria al proceso de gestión del talento humano.	Estos temas se tratan en el CIGD.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
4.4. Analizar si se cuenta con políticas claras y comunicadas relacionadas con la responsabilidad de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno (1a línea de defensa)	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	No aplica.	1	No se trata en el CICCI.	No se ha desarrollado.	1	Deficiencia de control mayor (diseño y ejecución)

4.5 Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal.	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Procedimiento de Desvinculación Laboral y Matriz Estratégica de Talento Humano.	3	Este tema no es tratado en el CICCI	No se observaron procedimentos actaulizados en ISOLUCION	1	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
4.6 Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Informe trimestral del Plan Institucional de Capacitación.	3	Este tema no es tratado en el CICCI	A criterio de la Oficina de Control Interno, los informes trimestrales se enfocan en el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan y no en medir el impacto que generan el PIC. Tampoco estos son de fácil consulta y conocimiento por parte de todos los servidores de la entidad.	1	Deficiencia de control (diseño o ejecución)
4.7 Evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyo.	Dimensión de Talento Humano Política Gestión Estratégica del Talento Humano Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Documento: Instructivo de Supervisión de Contratos y/o Convenios, identificado con código A-07-I-001 // Este documento se encuentra disponible en Solución.	3	Estos temas no se analizan en CICCI La Oficina de Control Interno contempla la evaluación de productos y servicios en los que participan los contratistas de apoyo.	Se pregunta sobre la evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyo bajo las dimensiones de de Talento Humano y de Dimensión de Control y la politica Gestión Estratégica del Talento Humano	1	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

Lineamiento 5: Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público –ingreso, permanencia y retiro.

Lineamiento 5:	**DIMENSIÓN O POLÍTICA DEL MIPG ASOCIADA AL REQUERIMIENTO**	**Explicación de cómo la Entidad evidencia que está dando respuesta al requerimiento**	**Presente** *(1/2/3)*	**EVIDENCIA DEL CONTROL**		**Funcionando** *(1/2/3)*	**Evaluación**
				Referencia a Análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	**Observaciones de la evaluación independiente (tener en cuenta papel de líneas de defensa)**		
5.1 Acorde con la estructura del Esquema de Líneas de Defensa se han definido estándares de reporte, periodicidad y responsables frente a diferentes temas críticos de la entidad.	Dimensión de Información y Comunicación Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Hay esquemas de reporte mensual, trimestral, semestral y anual, para temas críticos como: ingresos, ejecución, planes de mejoramiento, reporte de avance de los diferentes planes. Faltaría documentarlos para estandarizar su periodicidad y responsabilidades. Se cuenta con información de reportes de la 1ra Línea (Tales como Ejecución Presupuestal, Plan anual de vacantes, Seguimiento a la Matriz de Contratos, Plan de Trazabilidad, Listado de Inventarios de MR, entre otros) y 2da Línea de defensa (Plan de Acción,	2	El Comité aprueba el Plan Anual de Auditoria que ejecuta la tercera línea de defensa Estos temas no se trabajan en CICCI	Los temas se desarrollan a través del CIGD	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

		PEI, PES, QSTF, entre otros).					
5.2 La Alta Dirección analiza la información asociada con la generación de reportes financieros.	Dimensión de Control Interno Línea de Estratégica	Se encuentra en: Proceso: Gestión Financiera, Manual: Manual de políticas financieras y contables, Procedimiento: Preparación y elaboración de Estados Financieros, Conciliaciones Contables. Fuente de consulta: Solución, Carpeta de Calidad del INM. Adicionalmente se puede evidenciar en las diferentes publicaciones mensuales de los Estados Financieros que se hace en la Intranet y página Web del INM, donde se incluye la Certificación expedida por el Director y Contador a este respecto. Como complemento se hace seguimiento trimestral desde el CIGD a la proyección de ingresos y	3	Aun cuando el artículo 2.2.21.1.6 (Funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno) del Decreto 1083 de 2015 en su literal g) Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar. Estos no son revisados por el CICCI en el presente semestre Se dio a conocer la evaluación del Control Interno Contable	Se realizó Evaluación del Control Interno Contable.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

		reuniones mensuales de seguimiento a la ejecución presupuestal de gastos de inversión.					
5.3 Teniendo en cuenta la información suministrada por la 2a y 3a línea de defensa se toman decisiones a tiempo para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos.	Dimensión de Control Interno Líneas de Defensa	Las Actas del CIGD en los cuales se registra el seguimiento a los planes. A través de las resoluciones 096 de 2018 y 288 de 2019, se establece que el CIGD se presentan los seguimientos realizados para la toma de decisiones, y se registran en las actas de CIGD. Revisiones, seguimientos y evaluaciones registradas en el CIGD Acorde a las revisiones, seguimientos y evaluaciones registradas en el CIGD se toman decisiones a tiempo y se generan las actas del CIGD.	3	Si bien no toda la información suministrada por la 2 y 3 línea de defensa se toman decisiones, pero no a través del CICCI. El estado de cumplimiento de los planes de mejoramiento se dan a conocer a través del Comité de Coordinación de Control Interno.	Los informes e información suministrada a través de las auditorias de la tercera línea de defensa se atienden a través de la suscripción de planes de mejoramiento. Estos son aprobados por el Director General, esto se encuentra establecido en el procedimiento del proceso de evaluación, acompañamiento y asesoría al Sistema de Control Interno. Se recomendó en Comité No. 01 de 2020 adoptar planes de mejoramiento, para lograr eficacia y eficiencia y así evidenciar el compromiso de la mejora continua tras los informes que no son producto de una auditoría.	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

5.4 Se evalúa la estructura de control a partir de los cambios en procesos, procedimientos, u otras herramientas, a fin de garantizar su adecuada formulación y afectación frente a la gestión del riesgo.	Dimensión de Gestión con Valores para Resultado Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos Dimensión Control Interno Líneas de Defensa	Se evalúa la estructura de control a partir de los cambios en procesos, procedimientos basado en controles. Aún no está todos los procesos tienen procedimientos de control. De los 23 procesos, menos de la mitad ya tienen una estructura de control. Se evalúan y ajustan los controles mediante la actualización continua de los procedimientos del SIG los cuales son aprobados por los líderes de cada área. Se están revisando y actualizando los documentos del SIG por transición de normas, y se adoptaron estructuras basados en los controles. Procedimiento de gestión del riesgo, formatos de riesgo. Se evalúan y ajustan los controles mediante la actualización continua de los procedimientos del	2	En el plan de Auditoria aprobado en Comité de coordinación de Control Interno se establecen verificaciones, seguimientos y auditorias que evalúan la estructura de control que garantizan su adecuada formulación y afectación frente a la gestión del riesgo Algunos documentos se aprueban en el CIGD como son el Estatuto de Auditoria de Control Interno y el código de ética.	El SIG está en transición	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

		SIG los cuales son aprobados por los líderes de cada área Documentos cargados en el aplicativo Solución					
5.5 La entidad aprueba y hace seguimiento al Plan Anual de Auditoría presentado y ejecutado por parte de la Oficina de Control Interno.	Dimensión Control Interno Línea Estratégica	En las Actas de Comités de Control Interno en los cuales registra la aprobación y modificación a los planes. Anualmente se presenta el Plan Anual de Auditoria al cual se le hace seguimiento y se le realizan los ajustes respectivos generando actas del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Actas de Comité de Control Interno Se presenta el Plan Anual de Auditoría al cual se le hace seguimiento y se le realizan los ajustes respectivos generando actas de Comité Institucional de Control Interno Anualmente se presenta el plan anual de auditoria al cual se le hace seguimiento y se le realizan los ajustes respectivos	3	El Comité aprueba el Plan Anual de Auditoria que ejecuta la tercera línea de defensa Se presenta el seguimiento y cumplimiento en el CICCI del Plan Anual de Auditoría.	Sin comentarios	3	Mantenimiento del control

		generando actas del Comité Institucional de Control Interno.					
5.6 La entidad analiza los informes presentados por la Oficina de Control Interno y evalúa su impacto en relación con la mejora institucional.	Dimensión Control Interno Línea Estratégica	Los informes son analizados por los diferentes responsables de los procesos sobre los cuales se hace la Auditoría, planteando el respectivo plan de mejoramiento y monitoreo por medio del aplicativo SISEPM.	2	Integrantes del Comité como son el Secretario General, Director General y el Subdirector de Metrología Física evaluaron el desempeño de la Jefe de Control Interno, donde se concluyó que se continúe promoviendo la mejora continua y generación de valor agregado a la entidad.	Los informes de auditoría que expide la Oficina de Control Interno conllevan a la suscripción de un plan de mejoramiento y se informa ante el Comité el Estado de dichos planes. Se recomendó adoptar planes de mejoramiento tras todos los informes que realiza la OCI no solo los productos de auditoria. La Alta Dirección es receptiva a los informes que expide la Oficina	2	Deficiencia de control (diseño o ejecución)

5. CONCLUSIONES

El Análisis de Resultados permitió establecer que el componente de Ambiente de Control del Sistema de Control Interno evaluado se encuentra en un nivel de cumplimiento del 52% sobre 100%, así:

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente
Ambiente de control	Si	52%

Diseño: el 62.5% de las actividades se encuentran diseñadas, documentadas y socializadas, el 29% de las actividades están diseñadas o en proceso de diseño, pero éstas no se encuentran documentadas en las políticas/procedimientos u otras herramientas y para el 8,5% no existen actividades diseñadas para cubrir el requerimiento.

Funcionamiento: el 12,5% el control opera como está diseñado y es efectivo frente al cumplimiento de los objetivos y para evitar la materialización del riesgo, el 66,7% el control opera como está diseñado, pero con algunas falencias y en el 20,8% el control no opera como está diseñado o bien no está presente (no se ha implementado.)

6. RECOMENDACIONES

Se sugiere adoptar un plan de mejoramiento que conlleve al cumplimiento de cada uno de los requerimientos del componente y sea liderado por la Oficina Asesora de Planeación como responsable de la Alta Dirección para la implementación, mejoramiento y actualización del Modelo Estándar de Control Interno y así lograr una calificación del 100%. A continuación, se realiza recomendación a cada uno de los requerimientos desde la evaluación independiente:

FUENTE DEL ANALISIS			Control presente	Control funcionando	Observaciones del control	Nivel de cumplimiento-aspectos particulares por componente	Recomendaciones
Id.	**Descripción del Lineamiento**	**Pregunta Indicativa**					
1.5	*La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público*	*Análisis sobre viabilidad para el establecimiento de una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad. NOTA: Si la entidad ya cuenta con esta línea en funcionamiento, establezca si ha aportado para la mejora de los mapas de riesgos o bien en otros ámbitos organizacionales.*	*1*	*1*	*No se encuentra presente por lo tanto no está funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha*	0%	Se recomienda, el análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, del aporte para la mejora de los mapas de riesgos o bien en otros ámbitos organizacionales de la linea de denuncia implementada a través de RITA y adoptar las decisiones correspondientes para desarrollar este requerimiento. Se sugiere al líder de la linea RITA rinda informe al CICCI con de periodicidad semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) sobre el funcionamiento, y establezca si ha aportado para la mejora de los mapas de riesgos o bien en otros ámbitos organizacionales.
4.4	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Analizar si se cuenta con políticas claras y comunicadas relacionadas con la responsabilidad de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno (1a línea de defensa)*	*1*	*1*	*No se encuentra presente por lo tanto no está funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha*	0%	Se recomienda, el análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, si se cuenta con políticas claras y comunicadas relacionadas con la responsabilidad de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno (1a línea de defensa) y adoptar las decisiones correspondientes para desarrollar este requerimiento.
1.1	*La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público*	*Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobres los servidores de la entidad, u otros temas relacionados)*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda, el análisis y verificaciones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la aplicación del Código de Integridad incluyendo el análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobres los servidores de la entidad, u otros temas relacionados. De igual manera, fortalecer el apropiación del Código de Integridad mediante capacitaciones que permitan el fortalecimiento de la convivencia laboral y

							asi evitar investigaciones disciplinarias y dar a conocer sus resultados a través del CICCI.
1.2	*La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público*	*Mecanismos para el manejo de conflictos de interés.*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, los mecanismos para el manejo de conflictos de interés. Se sugiere al líder de la Dimensión de Talento Humano y la Política de integridad (Líneas de Defensa), y bajo la coordinación de la OAP, la presentación de informe al CICCI de periodicidad semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) sobre la implementación y apropiación de los mecanismos para el manejo de conflictos de interés.
1.3	*La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público*	*Mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información privilegiada u otras situaciones que puedan implicar riesgos para la entidad*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de los mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información privilegiada u otras situaciones que puedan implicar riesgos para la entidad. Se sugiere a los líderes de la Dimensión información y comunicación y de las políticas de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Política Gestión Documental, y bajo la coordinación de la OAP, se rindan informe semestral al CICCI (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) del estado de los mecanismos frente a la detección y prevención del uso inadecuado de información privilegiada u otras situaciones que puedan implicar riesgos para la entidad.
1.4	*La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y*	*La evaluación de las acciones transversales de*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones*	50%	Se recomienda el análisis, verificaciones y monitoreo permanente, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de

	principios del servicio público	*integridad, mediante el monitoreo permanente de los riesgos de corrupción.*			*dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*		Control Interno, de los riesgos de corrupción por parte de las lineas de defensa.
2.1	*Aplicación de mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno*	*Creación o actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (incluye ajustes en periodicidad para reunión, articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño)*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno incluyendo ajustes en periodicidad para reuniones, articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y adoptar los respectivos procedimientos a través del SIG.
2.2	*Aplicación de mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno*	*Definición y documentación del Esquema de Líneas de Defensa*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la efectividad de la documentación del esquema de Líneas de Defensa.
2.3	*Aplicación de mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno*	*Definición de líneas de reporte en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la definición de líneas de reporte en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa. Se sugiere a los líderes de la Dimensión de Control Interno y Política de Control Interno, y Dimensión de Información y Comunicación, y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el estado de la Definición de líneas de reporte en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa.

3.3	*Establece la planeación estratégica con responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.*	*Evaluación de la planeación estratégica, considerando alertas frente a posibles incumplimientos, necesidades de recursos, cambios en el entorno que puedan afectar su desarrollo, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable su cumplimiento*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la evaluación de la planeación estratégica, considerando alertas frente a posibles incumplimientos, necesidades de recursos, cambios en el entorno que puedan afectar su desarrollo, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Se sugiere al líder de la Dimensión de Evaluación de Resultados Política de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Institucional, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa), y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral escrito (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre la evaluación de la planeación estratégica, considerando alertas frente a posibles incumplimientos, necesidades de recursos, cambios en el entorno que puedan afectar su desarrollo, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable su cumplimiento.
4.1	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la evaluación de la planeación estratégica, de la evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano. Se sugiere a los lideres de la Dimensión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el estado de la evaluación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

4.2	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluación de las actividades relacionadas con el Ingreso del personal*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la evaluación de *de las* actividades relacionadas con el Ingreso del personal. Se sugiere a los lideres de la Dimensión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el estado de la evaluación de las actividades relacionadas con el Ingreso del personal.
4.3	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal. Se sugiere a los lideres de la Dimensión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el estado de la evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal.
4.5	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal*	*3*	*1*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis y verificaciones, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de la evaluación de las actividades relacionadas con el ingreso del personal. Se sugiere a los lideres de la Dimensión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI

							sobre el estado de la evaluación de las actividades relacionadas con la ingreso del personal.
4.6	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación - PIC*	*3*	*1*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis, verificaciones y evauación, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, del impacto del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Se sugiere a los lideres de la Dimensión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) y bajo la coordinación de la OAP, rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el estado de la evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal.
5.1	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*Acorde con la estructura del Esquema de Líneas de Defensa se han definido estándares de reporte, periodicidad y responsables frente a diferentes temas críticos de la entidad*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda el análisis, verificaciones y evauación, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de los estándares de reporte, periodicidad y responsables frente a diferentes temas críticos de la entidad. Se sugiere a la OAP, rinda informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre el efectivo funcionamiento de la estructura del esquema de Líneas de Defensa contemplando estándares de reporte, periodicidad y responsables frente a diferentes temas críticos de la entidad.

5.2	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*La Alta Dirección analiza la información asociada con la generación de reportes financieros*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar. Se sugiere a la Coordinación de Gestión Financiera, rendir informe mensual los 15 de cada mes, al CICCI de la información contenida en los estados financieros de la entidad.
5.3	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*Teniendo en cuenta la información suministrada por la 2a y 3a línea de defensa se toman decisiones a tiempo para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos*	*3*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a la Alta Dirección y teniendo en cuenta la información suministrada por la 2a y 3a línea de defensa la toma decisiones a tiempo para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos.
5.4	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*Se evalúa la estructura de control a partir de los cambios en procesos, procedimientos, u otras herramientas, a fin de garantizar su adecuada formulación y afectación frente a la gestión del riesgo*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evaluar la procesos, procedimientos, u otras herramientas, a fin de garantizar su adecuada formulación y afectación frente a la gestión del riesgo. Se sugiere al líder de la Dimensión de Gestión con Valores para Resultado, y de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Dimensión Control Interno (Líneas de Defensa) rinda informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI sobre la evaluación de la estructura de control a partir de los cambios en procesos, procedimientos, u otras herramientas, a fin de garantizar su adecuada formulación y afectación frente a la gestión del riesgo.

5.6	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*La entidad analiza los informes presentados por la Oficina de Control Interno y evalúa su impacto en relación con la mejora institucional*	*2*	*2*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, fortalecer el ánalisis y evaluación del impacto en relación con la mejora institucional enfocado hacia el cumplimiento del 100% de los planes de mejoramiento.
4.7	*Compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro.*	*Evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyoa la gestión*	*3*	*1*	*Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.*	50%	Se recomienda en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, realizar la evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyo desde la Dimesnión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano y Control Interno (Líneas de Defensa). Se sugiere sugiere a los lideres de la Dimesnión de Talento Humano, Política Gestión Estratégica del Talento Humano y Control Interno (Líneas de Defensa) rindan informe semestral (15 de diciembre y 15 de junio de cada vigencia) al CICCI de la evaluación frente a los productos y servicios en los cuales participan los contratistas de apoyo a la gestión.
3.1	*Establece la planeación estratégica con responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.*	*Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo (Acorde con lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo de Gestión y Corrupción y Diseño de Controles en Entidades Públicas). La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo*	*3*	*3*	*Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.*	100%	Se recomienda mantener en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo.

3.2	*Establece la planeación estratégica con responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.*	*La Alta Dirección frente a la política de Administración del Riesgo definen los niveles de aceptación del riesgo, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos establecidos.*	*3*	*3*	*Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.*	100%	Se recomienda mantener en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, que la La Alta Dirección frente a la política de Administración del Riesgo defina los niveles de aceptación del riesgo, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos establecidos.
5.5	*La entidad establece líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.*	*La entidad aprueba y hace seguimiento al Plan Anual de Auditoría presentado y ejecutado por parte de la Oficina de Control Interno*	*3*	*3*	*Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.*	100%	Se recomienda mantener en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la aprobación y seguimiento al Plan Anual de Auditoría presentado y ejecutado por parte de la Oficina de Control Interno.

A propósito de la entrada en producción del software isolución. que cuenta con el módulo de MECI, se recomienda aprovechar las jornadas de capacitación y entrenamiento de los usuarios y hacer de este espacio uno más para apropiar el tema a todo nivel en cada uno de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno implementando las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno en la entidad, asegurando que permee a la totalidad del INM y que todos sus resultados de evaluación y monitoreo sean en el marco del Comité Institucional de Control Interno.

Sandra Lucía López Pedreros

Firmado digitalmente por Sandra Lucía López Pedreros
Fecha: 2020.10.16 14:58:48 -05'00'

Sandra Lucía López Pedreros
Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno
2020-10-16

Revisó: Sandra Lucía López Pedreros
Elaboró: Sandra Lucía López Pedreros
Consolidó: Roxana Cárdenas Muñoz