INFORME SEMESTRAL EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO- DECRETO 2106 DE 2019

ASESOR DE CONTROL INTERNO: **Jorge Hernán Henao Zuluaga**

Periodo Evaluado: **1 de noviembre - 31 de diciembre de 2019**

Fecha de Elaboración: **14-ene-20**

ASPECTO / DIMENSION	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMESIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAENACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
RESPONSABLES ASIGNADOS	Profesional Universitario Gestión Humana	Comité de Gerencia	Alta Dirección - Líderes de Programa	Asesor Control Interno	Líder Programa Unidad Financiera / Profesional Universitario Sistemas	Alta Dirección - Líderes de Programa	Asesor Control Interno
AUTODIAGNÓSTICO	Resultados Consolidados 2019: * Talento humano: 94.9% * Integridad (Código de Integridad): 97.6%	Resultados Consolidados 2019: * Direccionamiento y planeación: 93% * Plan Anticorrupción: 100%	Resultados Consolidados 2019: * Gestión Presupuestal: 99.8% * Gobierno Digital (antes Gobierno en Línea): 88.4% * Defensa Jurídica: 97.2% * Servicio al Ciudadano: 95.8% * Trámites: 90.4% * Participación Ciudadana: 84.7% * Rendición de Cuentas: 86.3%	Resultados Consolidados 2019: * Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional: 97%	Resultados Consolidados 2019: * Gestión Documental: 81.6% * Transparencia y Acceso a la Información: 88%	No existe insumo para autodiagnóstico	Resultados Consolidados 2019: * Control Interno: 98.6%

ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Conocimiento normativo y del entorno, Gestión de la información, Planeación Estratégica, Manual de funciones y competencias, Arreglo institucional, Provisión del empleo, Gestión de la información, Meritocracia, Gestión del desempeño, Conocimiento institucional, Conocimiento institucional, Gestión de la información, Gestión del desempeño, Capacitación, Bienestar , Administración del talento humano, Clima organizacional y cambio cultural, Gestión de la información, Administración del talento humano, Desvinculación asistida, Gestión del conocimiento En este tema es importante revisar todas las variables para dar cumplimiento a un nivel básico operativo en el que se requieren implementar políticas para cubrir con los requisitos básicos para fortalecer el liderazgo y el talento humano	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Identificación de los grupos de valor y sus necesidades Formulación de planes Anteproyecto de presupuesto Preparación mensual de estados contables En este tema es importante complementar y garantizar un adecuadlo ejercicio de direccionamiento estratégico que permita involucrar a la ciudadania para lo formulación de los planes a desarrollar que sean de interés del ciudadano	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Construir el inventario de trámites y otros procedimientos administrativos Formular la estrategia de racionalización de trámites Implementar acciones de racionalización administrativas Realizar campañas de apropiación de las mejoras internas y externas Seguimiento y evaluación: La entidad cuenta con un repositorio actualizado de los casos que lleva En este tema es importante revisar el tema : de los diferentes trámites que se realizan con el fin de mejorarlos y dar mejor atención al ciudadano	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Utilidad de la información: Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para formular o reformular planes, programas o proyectos Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1.Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad. Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, re inducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad. Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad En este tema es importante revisar el tema del código de integridad y realizar estrategias al interior de la entidad para su interiorización	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública Instrumentos gestión de la información Construcción mapa de riesgos de corrupción (participativa) Indicadores de Proceso Logro: Transparencia Indicadores de Proceso Logro: Trámites y servicios en línea Indicador de Proceso Logro: Capacidades Institucionales Indicadores de Proceso Logro: Monitoreo y mejoramiento continuo	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Tecnológico Documental Cultural	Se determinaron brechas en las siguientes categorías: Desarrollar los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas

CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité institucional de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelanta un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG 7- Se sacaron a concurso por la CNSC los cargos que estaban en provisionalidad	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelantó un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG 7- Se está en proceso de construcción del informe de empalme	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG. 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelantó un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG 7- Se está realizo rendición de cuentas a la ciudadania integrada con la Alcaldía de Manizales	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG. 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelantó un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG 7- Se está realizando seguimiento a los planes de acción con los responsables de los procesos	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG. 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelanta un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG. 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelanta un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG. 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelanta un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implementó el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizó estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnósticos 3- En el mes de abril se planteara planes de acción 4- entre abril de 2018 y abril de 2019 se realizara la implementación y ajustes requeridos en MIPG 5- Se diligencio reporte al FURAG 2018 6- En la vigencia 2019, se adelanta un plan de acción para dar cumplimiento de los requerimientos de MIPG 7- Se está realizando seguimiento a los planes de mejoramiento
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento
AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	Se definió un plan estratégico de talento humano, que se ha venido desarrollando de acuerdo al cronograma, así mismo se estableció un plan de vacantes y se está ejecutando el plan de bienestar. La entidad controla permantemente los requerimientos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	Se establecieron controles al presupuesto para realizar un monitero más detallado de la ejecución presupuestal, se elaboró el anteproyecto de presupuesto 2019 y se está en la mejora de temas contables. Se está realizando un seguimiento al Software contable en los temas relacionados con la conciliación de inventarios	Conforme al cronograma planteado, se elaboraron los planes de capacitación, bienestar e incentivos, vacantes, y seguridad y salud en el trabajo, actualmente se encuentran en ejecución. En comités de Gerencia se realiza seguimiento al cumplimiento del plan de acción institucional	Se elaboró un mecanismo de recolección de información (Encuesta) en el cual se pudo realizar seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad. Se construyó el Código de integridad	Conforme al cronograma planteado, se elaboraron los planes de capacitación, bienestar e incentivos, vacantes, y seguridad y salud en el trabajo, actualmente se encuentran en ejecución	Se definió la política de gestión documental, así mismo, así como el diagnóstico integral de archivos, se avanzó en la Elaboración, aprobación, implementación y publicación del Programa de Gestión Documental - PGD.	Conforme al cronograma planteado, se elaboraron los planes de capacitación, bienestar e incentivos, vacantes, y seguridad y salud en el trabajo, actualmente se encuentran en ejecución

OPORTUNIDADES DE MEJORA REPORTE FURAG 2018	Incluir temas de discapacidad en la construcción del plan estratégico de talento Humano Fortalecer la capacitación en temas como Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social, así como implementar en los ejes de capacitación programas de aprendizaje institucional	Actualización de los grupos de valor Fortalecer el proceso de planeación de acuerdo a resultados de gestión financiera y evaluación de riesgos Utilización de la plataforma SECOP II para realizar procesos de contratación de obra	Establecer una política de gestión ambiental y promover la gestión adecuada de residuos Definir la arquitectura empresarial de la entidad y gestionar los controles de seguridad asociados a TI Iniciar la adopción del IPV6 Implementar procedimientos de seguridad en la información	Se debe identificar las necesidades de información para una gestión adecuada Se debe implementar el sistema integrado de conservación SIC, así como la elaboración del plan de conservación digital	Se debe definir la política de servicio al ciudadano Realizar un análisis de ciudadanos con discapacidad que acceden al servicio vs los servicios que ofrece el instituto acorde a las necesidades de los usuarios	Fortalecer la estructura interna para desarrollar actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) La entidad se encuentra actualizando procesos y procedimientos que permitan realizar gestión del conocimiento, ante el cambio de gobierno	Promover desde el Comité Institucional de Control interno, la difusión de las líneas de defensa Se adelanta una campaña pro medio de boletines para promover el autocontrol

Asesor de Control Interno: Jorge Hernán Henao Zuluaga

Periodo Evaluado:1 de noviembre - 31 de diciembre de 2019

Fecha de Elaboración: 17 de enero de 2020

	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO			DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN			DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO			DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS			DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO			DIMENSIÓN CONTROL INTERNO			PRINCIPALES DECISIONES TOMADAS EN EL MARCO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO
	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	LÍNEA ESTRATÉGICA	1a LINEA DE DEFENSA	2a LINEA DE DEFENSA	
PROCESOS/ COMPONENTE MECI LINEAS DE DEFENSA	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y líderes de procesos	Servidores responsables del monitoreo	
	Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento	Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los princi	Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público	Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la entidad	Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales	Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es	Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplim	Mantener controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día	Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa	Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa	Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso	Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno –	Es responsable de la fiabilidad, integridad y seguridad de la información. Esta responsabilidad incluye toda la información crítica de la entidad independientemente de cómo se	Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la entidad	Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a la control	Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa	Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso	Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno –	Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa	Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso	Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno –	Se tiene establecido un plan de auditorías donde se monitorearan los diferentes riesgos, de igual forma se socializará sus resultados y se establece

	de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público	pios del servicio público, en el marco de integridad				la apropiada	iento de los objetivos institucionales					Monitorear e	almacene la información		es específicos			Monitorear e			Monitorear e	rán planes de mejora