INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

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

Periodo Evaluado: **Marzo 2019 a junio de 2019**

Fecha de Elaboración: **08-Jul-19**

PROCESOS/ COMPONENTE MECI LINEAS DE DEFENSA	**DIMENSIÓN TALENTO HUMANO**		
	LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
	Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
	Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público	Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad	Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
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 la apropiada

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales	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

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
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 – Monitorear e

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
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 almacene la información	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 controles específicos

DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
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 – Monitorear e

DIMENSIÓN CONTROL INTERNO		
LÍNEA ESTRATÉGICA	**1a LINEA DE DEFENSA**	**2a LINEA DE DEFENSA**
Alta Dirección y Comité Institucional de Control interno	Gerentes Públicos y lideres de procesos	Servidores responsables del monitoreo
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 – Monitorear e

PRINCIPALES DECISIONES TOMADAS EN EL MARCO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO
Se tiene establecido un plan de auditorias donde se monitorearan los diferentes riesgos, de igual forma se sociliazara sus resultados y se estableceran planes de mejora

Jorge Hernán Henao Zuluaga
JEFE DE CONTROL INTERNO:

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

JEFE DE CONTROL INTERNO: **Jorge Hernán Henao Zuluaga**
Periodo Evaluado: **Marzo 2019 a junio de 2019**
Fecha de Elaboración: **08-Jul-19**

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	Asesor Gestión Humana	Lider de Planeación y Presupuesto	Alta Dirección - líderes de programa	Alta Dirección - líderes de programa	Profesional Universitario Comunicaciones	Alta Dirección - líderes de programa	Asesor control Interno
AUTODIAGNÓSTICO	Se realizo autodiagnostico de talento humano con una calificación de 62	Se realizo autodiagnostico de: Gestión política, direccionamiento y planeación 90,3 Gestión presupuestal 98,6	Se realizo autodiagnostico de: servicio al ciudadano 80 Gestión trámites 71,5 Defensa juridica 97,2 Participación ciudadana 98,4	Se realizo autodiagnostico de: Desempeño institucional 96,3 integridad 31	Se realizo autodiagnostico de: Transparencia y acceso a la información 76,4 Plan anticorrupción 95 Gobierno digital 80,1	Se realizo autodiagnostico de: política de gestión documental 80,1	Se realizo autodiagnostico de: Control interno
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	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 estrategico que permita involucrar a la ciudadania para lo formulación de los planes a desarrollar que sean de interes 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 imporante revisar el tema : de los diferentes trámites qeu 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,	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

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
CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité institucional de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG	1- Entre noviembre y diciembre de 2017 se implemento el comité de evaluación del desempeño 2- Entre febrero y marzo se realizo estudio de MIPG y se aplicaron los autodiagnosticos 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 requeremientos de MIPG
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento	Se elaboraron los los planes de acción y se definieron estrategias para su cumplimiento
AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	Se definio un plan estrategico de talento humano, que se ha venido desarrollando de acuerdo al cronograma, asi mismo se establecio un plan de vacantes y se esta 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 elaboro el anteproyecto de presupuesto 2019 y se esta en la mejora de temas contables. Se esta 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 seguimento al cumplimiento del plan de acción isntitucional	Se elaboro 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 construyo el Codigo 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 definio la política de gestión documental, asi mismo, asi como el diagnostico integral de archivos, se avanzo 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 estrategico de talento Humano Fortalecer la capacitación en temas como Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social, asi como implementar en los ejes de capacitación programas de aprendizaje institutcional	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, asi 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 gestion 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

Jorge Hernán Henao Zuluaga
JEFE DE CONTROL INTERNO: