

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno UIAF	Elaborado por: Francy Rincón A.	Período evaluado: De Noviembre de 2017 a Marzo de 2018
------------------------------	---------------------------------	--

INTRODUCCION

En razón a los lineamientos otorgados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionado con la estructura dada para la presentación del presente informe y con la expedición del Decreto 1499 de 2017, donde se integra el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, concretándose en un solo Sistema de Gestión y a su vez articulándose con el Sistema de Control Interno, definido en la Ley 87 de 1993 "*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*".

En consecuencia y acorde con lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos. No obstante lo anterior, el Modelo Estándar de Control Interno -MECI sigue siendo un instrumento de operación del Sistema de Control Interno, donde se ordena y dispone para juntarse con el MIPG.

Por lo tanto, se debe precisar que el MIPG, maneja 7 dimensiones, que componen políticas y elementos en común, con una misma finalidad, sustentadas en el proceso de gestión PHVA, y de fácil acomodación a una determinada entidad pública. Una de estas dimensiones es la de Control Interno, que también articula algunos temas con éste y deberán incorporarse en las particularidades y complejidad de cada entidad.

Seguidamente se presenta un informe sobre los avances dados de conformidad con la implementación del MIPG articulado con el MECI.

Como punto inicial se tiene en cuenta el cumplimiento de las acciones para la definición y/o actualización de la institucionalidad tanto del Sistema de Gestión, como del Sistema de Control Interno, vitales para iniciar el proceso de implementación del MIPG y del MECI:

Para tal efecto se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, según disposición del Decreto 648 de 2017 y la actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

- **Creación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:**

Con la Resolución No. 277 de fecha 5 de diciembre, el Director General crea el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, unificando las anteriores Resoluciones Nos. 041 de 15 de junio del 2000 y la No. 007 de 30 de marzo de 2001, sobre creación, integración y funcionamiento del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno incluyendo modificaciones legales y reglamentarias. Y entre algunas de sus funciones está la de aprobar el Plan de Auditorías, al igual que el estatuto y el Código de Ética del Auditor y la elaboración de la carta de representación.

- **Actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.**

De igual manera, se actualizó este Comité según lo solicitado en el Manual Operativo de Planeación y Gestión – MIPG .de acuerdo con lo previsto en el Decreto No. 1499 de 2017, donde expresa que

se deberá actualizar el acto administrativo mediante el cual se integra el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, cambiando su denominación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Para tal efecto se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Resolución No. 228 de octubre 18 de 2017, como instancia orientadora de la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, sustituyendo el anterior.

DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG

Este Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión parte de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de “dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo opere eficaz y eficientemente”.

1- Dimensión: Talento Humano

El propósito de esta primera dimensión de MIPG -Talento Humano es: “ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas...”

AVANCES

Dimensión Talento Humano: Encierra las diligencias y acciones encaminadas al fortalecimiento del funcionario quien forma parte esencial e importante en las entidades, toda vez que son los que proveen el buen desarrollo de las actividades y la gestión Institucional.

Política de Gestión del Talento Humano: Busca mejorar el ambiente y condiciones laborales según prioridades de las entidades del Sector Hacienda. A través de la Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación, se coordinó el inicio de la aplicación del autodiagnóstico de cada una de las Políticas Institucionales de Gestión y Desempeño, actividad que se prevé culminar al cierre del primer trimestre de la vigencia 2018, con el fin de consolidarse y presentarse al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el que se determine las acciones a ejecutar en la presente vigencia.

Aún no se cuenta con la información del autodiagnóstico de las políticas de Talento Humano y de integridad, pero la entidad ha avanzado en otros aspectos tales como: la elaboración, aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Plan de Bienestar y la actualización del Código de Ética.

2-. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

El propósito de esta segunda dimensión – Direccionamiento Estratégico y Planeación es: “permitirle a una entidad pública, definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional: Planeación institucional y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.

Con este espacio, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos”

AVANCES

Plan Nacional de Desarrollo: Trimestralmente se realiza seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas en el PND, observándose un cumplimiento superior al 100% para la vigencia del año inmediatamente anterior.

Plan Estratégico Sectorial: Este se evalúa trimestralmente por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a través del Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo, basado en los avances reportados por la Subdirección Administrativa y Financiera en el Sistema de Monitoreo a la Gestión Integral – SMGI. Se evidencia un cumplimiento cercano al 100% en la mayoría de las estrategias sectoriales, quedando pendiente por cumplir las acciones de realización de ejercicios de innovación abierta, que busca involucrar la participación de la ciudadanía en la solución de problemas institucionales y/o sectoriales.

Plan de Contratación: Se formula como mecanismo para la planeación de la contratación y como instrumento para el seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones de los bienes y servicios requeridos tanto con cargo a los recursos de funcionamiento como de inversión. Al cierre de la vigencia 2017, muestra una ejecución del 92.3% de las actividades programadas.

Plan Operativo Anual de Inversión - POAI: Estos recursos se han destinado para la ampliación y fortalecimiento de la capacidad operativa y de análisis, como apoyo a las áreas misionales. Se destaca las actividades de adquisición de componentes de hardware y software tanto misionales como de apoyo y la adecuación lógica y física de las instalaciones para el centro de datos alterno. En el transcurso de la vigencia del 2018, se adelanta la reformulación del proyecto de inversión a la nueva estructura de presupuesto orientado a resultados, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Se efectúa un seguimiento trimestral a las estrategias dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionadas con varias políticas como son: mapas de riesgos de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, atención al ciudadano, transparencia y acceso a la información pública, mediante el diligenciamiento de un formato, el cual se publica en la página WEB, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011- Estatuto Anticorrupción, el artículo 52 de la Ley 1757 de 2015-Promoción y Protección al Derecho a la Participación Ciudadana, el artículo 9 de la Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Rendición de Cuentas: La entidad ha cumplido con la obligatoriedad establecida en la Ley 489 de 1998, donde expresa que las entidades públicas del orden nacional están obligadas a realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía. Por lo tanto, realizó la referida audiencia cumpliendo con todos los parámetros exigidos según lo normado y la metodología ofrecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, prevaleciendo el respeto por el derecho de los ciudadanos con la transparencia del informe pertinente a la vigencia del período comprendido entre noviembre del año 2016 a noviembre de 2017.

3-. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

Agrupar un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público y facilitar la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades.

Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. Por lo tanto, deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional, relacionadas con: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público, Gobierno Digital, (antes Gobierno en Línea); TIC para la gestión y Seguridad de la información, Seguridad Digital y Defensa Jurídica. Y en cuanto a la relación de Relación Estado Ciudadano: Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación ciudadana en la gestión pública, Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

■ AVANCES

Comoquiera que el modelo de Operación por procesos determina el marco general para el desarrollo de las políticas institucionales, donde funda mecanismos de prevención que facilitan la oportunidad y confiabilidad de la información, al igual que las herramientas de evaluación y seguimiento, éstas se reflejan en los planes, programas, caracterización de los procesos, manejo de riesgos y la permanente relación con los métodos y procedimientos conectándose con la realización de las demás actividades, renovando así la evaluación y el Sistema Integrado de Gestión.

Es preciso hacer mención del avance de algunos elementos que interactúan en este módulo como son: la elaboración de la metodología para la Administración de los Riesgos, el avance significativo de la caracterización por procesos y el autodiagnóstico de la Gestión Jurídica, donde tiene el adelanto de varias actividades entre ellas la política de la Defensa Jurídica, conformación del Comité de Conciliación y la política de prevención del daño antijurídico.

4. Dimensión: Evaluación de Resultados:

Tiene como finalidad promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Este conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del período, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión

institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de Gestión y Desempeño Institucional, la cual logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

AVANCES

La Subdirección Administrativa y Financiera-Área de Planeación ha solicitado a las demás oficinas la preparación de un autodiagnóstico elaborado y publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, con el fin de que se realice la autoevaluación de la Política para posteriormente establecerla en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG II en la entidad.

5- Dimensión: Información y Comunicación

Tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, así como la externa, la cual le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor. Contar con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano.

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas: Gestión documental; Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

AVANCES

Frente a este módulo, se ha avanzado en varios temas tales como:

- Adopción de la política de comunicaciones e información pública
- Protocolo de comunicaciones en casos de especial atención
- Adopción de la política de Gestión Documental
- Plan de mejoramiento de la evaluación de Transparencia 2015- 2016 (se alcanzó el 94.95% de cumplimiento de los requerimientos exigidos por la Ley de Transparencia)
- Se implementó el rediseño del sitio web oficial de la entidad, ajustado a los requerimientos de la citada Ley, y de la norma de accesibilidad y usabilidad (Norma Técnica NTC 5854).

6- Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Dinamiza el ciclo de política pública, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos. Esta dimensión promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos. La apuesta de la gestión del conocimiento y la innovación, como dimensión del MIPG, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos. En síntesis, cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones del MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento. La Gestión del Conocimiento y la Innovación dentro del MIPG busca:

El desarrollo de esta dimensión si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de: Gestión del Conocimiento y la Innovación. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

7- Dimensión: Control Interno

Se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo. La nueva estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno¹³: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

El desarrollo de este módulo impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de Control Interno. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

■ AVANCES

Dentro de esta dimensión la entidad dispone de un oportuno y conveniente Sistema de Control Interno, toda vez que su desarrollo se adelanta de manera articulada, dirigiendo sus estrategias a la consecución de sus proyectos y propósitos. Así mismo, cumpliendo con lo solicitado por los organismos que direccionan el referido sistema, tal es el caso el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, según el Decreto No. 1499 de septiembre 11 de 2017, donde expone una propuesta metodológica para facilitar la gestión institucional y el mejoramiento continuo.

La oficina de Control Interno en su rol evaluador y en consonancia con lo señalado en la Ley 87 de 1993, actúa bajo estos parámetros normativos y metodológicos efectuando el ejercicio de las auditorías mediante seguimientos a los procesos. En consonancia, maneja un Plan anual de Auditorías que contiene de manera detallada cada una de ellas y se realiza mensualmente. Se programaron 85 auditorías, de las cuales se ejecutaron un 92%, a su vez cumpliéndose con los informes externos de Ley.

12 informes mensuales de Quejas y Reclamos
12 informes mensuales de Austeridad
2 informes semestrales de Quejas y Reclamos
2 informes seguimiento Plan de Mejoramiento
3 informes seguimiento Plan de Mejoramiento Gastos Reservados
4 informes seguimiento Plan de Lucha contra la Corrupción
4 informes trimestrales de Austeridad
3 informes pormenorizados SCI - Ley 1474
1 informe anual sistema contable
1 informe ejecutivo anual sistema Control Interno -MECI
2 seguimientos E-Ekogui (procesos jurídicos)
1 informe Derechos de Autor
4 informes estados financieros y contabilidad
1 Informe anual Ley de inteligencia
3 arqueos Caja Menor
2 seguimientos seguridad de la información
1 Seguimiento Plan de Compras
2 seguimientos gestión contractual
1 seguimiento gestión documental
1 seguimiento acceso centro de cómputo
1 seguimiento Gobierno en Línea
1 Análisis y desarrollo de casos de inteligencia
1 seguimiento al cumplimiento Ley de Transparencia
2 seguimientos Requerimientos Internacionales

2 seguimiento Requerimientos Nacionales
2 Auditorias Contabilidad SIIF II
1 seguimiento Jurídica
1 seguimiento Sistema de Calidad
1 seguimiento Riesgos
1 informe semestral de seguimiento gestión oficina CI
Elaboración Estatuto del Auditor Interno
Elaboración Código de Ética
Elaboración Plan Auditorias vigencia 2018
Celebración del comité de coordinación de Control Interno

CONCLUSION:

Del anterior análisis y acatando lo establecido en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, según reciente Decreto No.1499 de septiembre 11 de 2017, donde expone una propuesta metodológica para facilitar la gestión institucional y el mejoramiento continuo, es preciso manifestar que la UIAF ha acatado el requerimiento de la implementación de esta nueva política, toda vez que ha iniciado con una serie de acciones y actividades solicitadas para el desarrollo de la misma, las cuales han sido enunciadas en el presente informe.

RECOMENDACIÓN:

Se hace necesario darle continuidad al perfeccionamiento de cada uno de los componentes expuestos en el Manual Operativo –MIPG, con la debida y correspondiente acción establecida en los planes, programas y demás compromisos institucionales para alcanzar la consecución de los mismos y el buen desempeño institucional.

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)

DIMENSIÓN ASPECTO	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
Responsables asignados	Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Subdirección Administrativa y Financiera – Planeación	Subdirección Administrativa y Financiera – Área Financiera Subdirección de Informática Oficina Asesora Jurídica Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación Dirección General – Comunicaciones	Oficina de Control Interno Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación	Dirección General – Comunicaciones Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Gestión Documental Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación	Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación	<p align="center">LÍNEA ESTRATÉGICA Director General</p> <p align="center">PRIMERA LÍNEA Subdirector de Análisis de Operaciones Subdirección de Análisis Estratégico Subdirección de Informática Subdirección Administrativa y Financiera Jefe Oficina Asesora Jurídica Jefe Oficina de Control Interno</p> <p align="center">SEGUNDA LÍNEA Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Planeación</p> <p align="center">TERCERA LÍNEA Oficina Control Interno</p>
Autodiagnóstico	Talento humano = En proceso Integridad = En Proceso	Planeación institucional = En proceso Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = En Proceso	Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = En Proceso Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos = En Proceso Gobierno Digital = en Proceso Defensa jurídica = 89,0 Participación ciudadana en la gestión pública = En Proceso Racionalización de trámites = En Proceso Servicio al ciudadano = En Proceso Rendición de cuentas = En Proceso	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = En Proceso	Gestión documental = En Proceso Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción = En Proceso	Gestión del conocimiento y la innovación = N/A	Control interno = En Proceso

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)

DIMENSIÓN ASPECTO	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	Talento humano = Pendiente de Establecer Integridad = Pendiente de Establecer	Planeación institucional = Pendiente de Establecer Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = Pendiente de Establecer	Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = Pendiente de Establecer Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos = Pendiente de Establecer Gobierno Digital = Pendiente de Establecer Defensa jurídica = 11,0 Participación ciudadana en la gestión pública = Pendiente de Establecer Racionalización de trámites = Pendiente de Establecer Servicio al ciudadano = Pendiente de Establecer Rendición de cuentas = Pendiente de Establecer	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = Pendiente de Establecer	Gestión documental = Pendiente de Establecer Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción = Pendiente de Establecer	Gestión del conocimiento y la innovación = N/A	Control interno = Pendiente de Establecer
Cronograma para la implementación o proceso de transición	En proceso de elaboración del cronograma o plan acorde a las acciones determinadas en los autodiagnósticos						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Talento humano = No Tiene Integridad = No Tiene	Planeación institucional = No Tiene Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = No Tiene	Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = No Tiene Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos = No Tiene Gobierno Digital = No Tiene Defensa jurídica = No Tiene Participación ciudadana en la gestión pública = No Tiene	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = No Tiene	Gestión documental = No Tiene Transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción = No	Gestión del conocimiento y la innovación = N/A	Control interno = No Tiene

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)

DIMENSIÓN ASPECTO	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
			Racionalización de trámites = No Tiene Servicio al ciudadano = No Tiene Rendición de cuentas = No Tiene				
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Aún no se establecen avances, por cuanto se encuentra en proceso de elaboración del cronograma o plan de acción.						