



**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL
SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011**

PERIODO: NOVIEMBRE 2017 – FEBRERO 2018

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	ADRIANA PATRICIA OBANDO TORRES	Período evaluado: Noviembre 11 de 2017 a Diciembre 31 de 2017
		Fecha de elaboración: Enero 2 de 2018

La Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, vinculada a la Secretaría de Planeación Municipal de Pereira, creada por Decreto N°835 de octubre 6 de 2016, expedido por la Alcaldía Municipal en uso de las atribuciones conferidas por el Acuerdo N° 12 del 18 de Julio de 2016 expedido por el Concejo Municipal de Pereira.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de Julio de 2011 "Estatuto Anticorrupción", se presenta a continuación informe pormenorizado del Estado de Control Interno, el cual contiene los avances de la Entidad durante el periodo Noviembre 11 de 2017 a Diciembre 31 de 2017 de acuerdo a los tres puntos centrales: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y Eje Transversal de Información y Comunicación, conforme a lo establecido en el Decreto 943 de Mayo 21 de 2014.

1. CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1 TALENTO HUMANO

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

La Entidad cuenta con el Código de Integridad, adoptado mediante Resolución de Gerencia N° 027 de 2017. En él se definen cinco (5) principios (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia) y cuatro (4) valores (Pasión, Confianza, Integridad, Sentido de Pertenencia) éticos establecidos para la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

Con base en los lineamientos establecidos en el Decreto 1083 del 26 mayo de 2015 "Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública" expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP, el cual fue aprobado a través del Acuerdo No. 005 de abril 3 de 2017.

Mediante Resolución de Gerencia 020 de 2017 se adoptó el Plan Institucional de Capacitación, partiendo del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual se ejecutara para la vigencia 2018.

La Entidad cuenta con el Plan de Bienestar Social, aprobado a través de Resolución de Gerencia No. 021 de 2017.

La EDUP realizó inducción sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a los funcionarios y contratistas.

1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

Se han realizado varios talleres con funcionarios y contratistas de la Entidad, esto con el propósito de apoyar en el proceso para la elaboración del Plan Estratégico con base en los lineamientos establecidos en el Plan de Ordenamiento Territorial: pilares fundamentales y estrategias transversales; los elementos como misión, visión y política de la Entidad; el análisis DOFA, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Y la construcción del Plan de Negocios a partir de los proyectos presentes y potenciales, que garanticen la supervivencia, crecimiento, rentabilidad y reputación de la empresa en el marco de su misión y visión.

Se está trabajando en la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, teniendo en cuenta los cinco componentes: 1. Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción. 2. Racionalización de Trámites. 3. Rendición de cuentas y Participación Ciudadana. 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y 5. Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información Pública

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos

La EDUP en cumplimiento de su misión, visión Institucional y con el propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes cuenta con un modelo de operación por procesos con enfoque sistémico, el cual se encuentra debidamente caracterizado, reflejando así las interacciones, las entradas y las salidas, garantizando una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos Institucionales. Se observan a continuación, los diez (10) procesos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira- EDUP:



1.2.3 Estructura Organizacional

La Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP, a través del Acuerdo No. 2 de Abril 3 de 2017, crea unos empleos y se adopta la planta de cargos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP, la cual se encuentra así:



1.2.4 Indicadores de Gestión

Se encuentra en el proceso de identificación de indicadores de gestión de eficacia, eficiencia y efectividad para cada proceso.

1.2.5 Políticas de Operación

Las políticas de operación se encuentran definidas en las caracterizaciones de cada uno de los procesos.

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo

1.3.2 Identificación del Riesgo

1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo

La Entidad se encuentra en el proceso de construcción de las Políticas de Administración del Riesgo y el Procedimiento para la Identificación, Administración y Gestión de Riesgos.

2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1 Autoevaluación de Control y Gestión

La oficina de Control Interno asesora y acompaña en la elaboración de procedimientos, manuales y código de ética del auditor interno.

Mediante Resolución de Gerencia No. 012 de 2017, se conforma el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP, y se estableció que el Comité se reunirá de manera ordinaria por lo menos dos (2) veces al año, previa citación del Secretario del Comité y en todo caso, cada vez que alguno de sus miembros lo considere necesario.

2.2 AUDITORÍA INTERNA

2.2.1 Auditoría Interna

Durante el respectivo periodo no se realizaron auditorías por parte de la oficina de Control Interno, lo anterior obedece a que la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP se encuentra en proceso de construcción y documentación de los procedimientos.

2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1 Plan de Mejoramiento

Para el respectivo periodo no se suscribieron planes de mejoramiento.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Entidad tiene identificados los mecanismos de recolección de información externa como son:

- ✓ Correspondencia SAIA
- ✓ Atención presencial
- ✓ E- mail:

La información y comunicación interna de la Entidad se puede consultar a través del Sistema de Administración Integral de Información y Archivos "SAIA", como fuente de información, en el cual se puede consultar y conocer todos los documentos generados.

Se presentó el Informe Semestral Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Consultas de conformidad con el Art. 76 de la Ley 1474 de 2011.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira - EDUP, se encuentra en proceso de elaboración e implementación de procedimientos y demás documentos requeridos para el normal funcionamiento y cumplimiento de su objeto social y normatividad.

Adriana Patricia Obando Torres

ADRIANA PATRICIA OBANDO TORRES

Asesora Control Interno

ASESORA DE CONTROL INTERNO O QUIEN HAGA SUS VECES:	GLORIA PATRICIA LONDOÑO LONDOÑO
PERIODO EVALUADO:	ENERO –FEBRERO DE 2018
FECHA DE ELABORACION:	MARZO 06 DE 2018

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011. Del Decreto 943 de 2014 en el que se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno. Y del Decreto No. 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 (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018), que articula el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Y basándonos en la estructura actual del MECI, que está fundamentada en cinco componentes: a) Ambiente de control, b) Administración del Riesgo, c) Actividades de Control, d) Información y Comunicación y e) Actividades de Monitoreo. Me permito presentar los avances de la entidad acatando las normas anteriores mencionadas para el período: Enero-Febrero de 2018, que junto con el informe correspondiente al período: Noviembre-Diciembre de 2017, elaborado y presentado por la Dra. Adriana Obando, anterior Asesora de Control Interno, damos cumplimiento al informe pormenorizado de control interno cuatrimestral (4) meses, como lo expresa el Art. 9 Ley 1474 de 2011.

AMBIENTE DE CONTROL

La gerencia asegura el ambiente de control aplicando los valores de la EDUP: con la Código de Integridad y los principios, que ya fueron socializados con los funcionarios y contratistas, los que brindan valor agregado en sus actividades y compromisos institucionales.

1. TALENTO HUMANO

Las actividades del personal son encaminadas a los objetivos de la Entidad, contribuyendo con sus procesos y actividades y el compromiso adquirido con estándares de conducta personal y social. Existe el Manual de Funciones, adoptado mediante el Acuerdo No. 005 de 2017. El Reglamento Interno de Trabajo adoptado mediante la Resolución No. 005 de 2017. También, durante la vigencia 2017, la entidad inició la elaboración del Código de Ética del Auditor y conformó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno mediante la Resolución No. 012/17 el que fue socializado.

1.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Se desarrollaron las siguientes inducciones y capacitaciones, durante el mes de febrero:

- Se realizó reunión con los contratistas y funcionarios, mediante el cual el Gerente General, socializó y dio inducción respecto al Plan Estratégico: Misión, Visión, Objetivos, Valores de la EDUP.
- Se informó mediante presentación de un video, los proyectos que se están ejecutando y el Plan de Negocios establecido para la presente vigencia, resaltando las 6 líneas de Negocios que ofrece la empresa: consultoría, operador urbano, gerencia de proyectos, promoción y ventas, interventoría y construcción de obras.
- También se presentaron los Planes de Acción de las direcciones Administrativa y Financiera y Técnica para la presente vigencia, a cargo de cada uno de sus directores.
- Se socializó la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2018, a los funcionarios y contratistas nuevos.

1.3 BIENESTAR Y ESTIMULOS

- Conferencia por el Dr. René Fernando Chisco (diciembre)
- Integración de fin de año para los funcionarios y contratistas (diciembre)

1.4 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- Como la EDUP, es una empresa que tiene menos de un año de creada mediante el Decreto No. 835/16, está en proceso de obtener el código en el SIGEP, así mismo, cumpliendo con los requisitos para ingresar los datos de la planta de personal en dicho sistema y adecuando los formatos acorde a la Entidad para efectuar la evaluación de desempeño a los funcionarios, teniendo presente que de los cinco (5) que conforman la planta, cuatro (4) son de libre nombramiento y remoción y uno (1) de período fijo. Por ello también se está revisando las normas y lo que expresa la Función Pública sobre este tema.

1.5 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

- Basados en los temas estratégicos, misionales, de planeación y gestión en el que participaron los funcionarios durante la vigencia 2017 a través de talleres, iniciaron la elaboración del Plan Estratégico.

- Posteriormente, la Empresa elaboró un Plan Estratégico para la vigencia 2018, con su respectivo Plan de Acción a través del cual se ejecutan los proyectos propuestos en el plan Estratégico, en el que estuvieron involucrados el Gerente y los Directores Administrativo y Financiero y de Dirección Técnica, que con sus ideas, metas estratégicas y objetivos institucionales culminaron dicho Plan.
- La EDUP, basada en el Decreto 1499 de 2017, y las modificaciones del MECI (Modelo Estándar de Control Interno), está implementando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, basado en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAPF, y elaboró la Resolución No. 001 de 2018, mediante la cual creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- La Entidad, entre el mes de diciembre de 2017 y el mes de enero de 2018 elaboró resoluciones, acuerdos, planes y programas que involucran el quehacer institucional, sus objetivos, entre otros, así:

TIPO DE DOCUMENTO	FECHA	CONCEPTO
Resolución de Gerencia No. 023	28/12/17	Se efectuó clasificación, desagregación, codificación y definiciones del Presupuesto de Ingresos y Gastos Vigencia 2018
Resolución de Gerencia No. 002	03/01/18	Se adoptó el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
Plan Estratégico	31/01/18	Socializado en Febrero
Plan de Negocios	31/01/18	Socializado en Febrero
Acuerdos de Gestión	19/01/18	Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección Técnica

GESTION DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES

La Gerencia y los directores con la colaboración de la contratista de apoyo de Gestión y Calidad, están definiendo los lineamientos para la administración del riesgo de la entidad; identificando los riesgos que impidan la misión y las metas estratégicas de la EDUP, por esto la importancia del consenso determinando los posibles riesgos internos y externos que se puedan presentar, así mismo teniendo presente un análisis del entorno.

- Los funcionarios de la EDUP tuvieron presente los parámetros para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual incluye cinco (5) componentes, y quedó elaborado en diciembre de 2017, el que se está aplicando para la vigencia 2018. Allí, quedó definido la construcción y diseño del Mapa de

Riesgos de Corrupción basados en un cronograma que inició en la vigencia anterior y continúa en la actual.

- La gerencia y los directores continúan con el proceso de construcción de una política de administración del riesgo (Identificación, valoración, evaluación, etc.), por esto, aún no tienen el Mapa de Riesgos de operación para la entidad, y posterior monitoreo. Del que podrían unificar junto con los de corrupción ya planteados y en un solo mapa o matriz de riesgo.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Basados en que la Empresa todavía no ha culminado una política de administración del riesgo, un sistema de gestión de riesgo definido con cada uno de los responsables, la ejecución de acciones a aplicar y teniendo en cuenta el marco de direccionamiento estratégico y planeación durante el período evaluado presentado en este informe, la EDUP utilizó otros mecanismos de seguimiento a la gestión, y autocontrol relacionado a continuación:

- Autoevaluación Institucional

La EDUP, entre sus estrategias de seguimiento a la gestión, ha establecido desde el año pasado cuando inició labores, en el mes de abril, los Comités de Gerencia en forma semanal, se tiene un cronograma, se revisan los temas institucionales, los pendientes o tareas, por cada una de sus áreas: Administrativa y Financiera, Misional o Técnica, Control Interno, así también se involucra a los funcionarios y contratistas de apoyo especialmente los de Jurídica y Misional. En esta área, se socializa la situación actual de los proyectos existentes, los nuevos, las estrategias para conseguirlos, las reuniones con los posibles clientes particulares y públicos, el cumplimiento de las metas. Así mismo, el Gerente se reúne con sus directores para temas más específicos técnicos, respecto a propuestas, seguimiento y demás.

El área de Jurídica en el mes de enero, cuando se suscribieron los contratos de: prestación de servicios, consultoría, intermediario de seguros, suministros, etc., se basó en el manual de contratación de la entidad, y en la lista de chequeo establecida como procedimiento, contemplando que los requisitos y documentos solicitados a cada uno de los contratistas, tanto persona natural o jurídica se cumplieran en las etapas precontractual y contractual.

- Auditoría Interna

En la vigencia 2017 la asesora de Control Interno elaboró el Manual de Auditorías

La asesoría de Control Interno, en el mes de febrero fomentó la cultura de autocontrol a los funcionarios y contratistas, a través de un boletín con temas alusivos a control interno, definición, responsables, normatividad, entre otros.

INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Las comunicaciones de la EDUP, tanto internas como externas proporcionan información confiable e íntegra. Generada de la Gerencia y de las Direcciones Administrativa y Financiera, así mismo la Dirección Técnica y la de Control Interno. Igualmente, produce información que le proporciona a la gerencia resultados de las actividades de cada área, y de la requerida para los entes de control, para los clientes y particulares. Utiliza medios y tecnología, que poco a poco están ayudando a optimizar las necesidades actuales y de ley, que debe cumplir la EDUP, (financiera, misional, estadística, contractual, informes), etc. Teniendo presente que inicio actividades en abril de 2017.

Estos medios tecnológicos son:

- SAIA, para la correspondencia que se recibe y se distribuye a cada área. Y se da respuesta, mediante oficios, anexos, propuestas técnicas, informes, oficios a la Junta Directiva, a la Alcaldía, a empresas particulares y públicas y a los Entes de Control, entre otros. Aquí también está presente el manejo de las PQRDS.
- SOFTWARE – SIIF WEB, aplicativo Financiero
- CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL, para funcionarios y contratistas
- PAGINA WEB INSTITUCIONAL, como un medio externo, en la que se le reporta o informa a la ciudadanía, la información de la gestión y de interés general.

La gerencia, solicitó a la Dirección Administrativa y Financiera, en un Comité de Gerencia, la necesidad de capacitaciones de los aplicativos: SAIA para los funcionarios y contratistas y del SIIF WEB, para los funcionarios involucrados en el área financiera y de control, y contratista de apoyo específico-Contadora. Por otra parte, esto es importante, para un mayor conocimiento, aplicación, alcances, beneficios, funciones del aplicativo. Así mismo, las personas involucradas en los procesos pueden tener presente la seguridad y privacidad de la información, como la utilización de backup y la responsabilidad de cada funcionario y contratista con la información que expide.

MONITOREO O SUPERVISION CONTINUA

En el mes de enero de 2018, se reunió el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, según Acta No. 01 del 31/01/18, los integrantes aprobaron el Plan Anual de Auditoría, el cronograma de actividades para la presente vigencia e igualmente, se presentó el Código de Ética del Auditor, presentado por la Asesora de Control Interno.

En el mes de febrero, se elaboró el Estatuto de Auditoría, actualmente está en proceso de revisión por parte del asesor jurídico, toda vez que está inmerso en el texto de una resolución, basados en la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Y Posteriormente, se convocará una reunión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para su presentación y solicitud de aprobación.

La EDUP, dado que inició actividades en abril de 2017, no tuvo auditorias por parte de la Contraloría Municipal de Pereira. Sin embargo, elaboró un plan de mejoramiento o acción de mejora interno, sobre el tema de adquisición del seguro de responsabilidad fiscal, por haberse presentado una anomalía en la contratación del intermediario de seguros en dicha vigencia. De otra parte, en el mes de febrero, el Ente de Control notificó que realizará una auditoría sobre las finanzas públicas sobre la vigencia 2017.

Dentro del rol de Control Interno, de evaluación, seguimiento a la gestión, elaboración y presentación de informes, basados en la normatividad y solicitudes de los entes de control, durante el periodo: Noviembre-febrero, se presentaron los siguientes:

DESCRIPCION INFORME	ENTE DE CONTROL O RECEPTOR	CANTIDAD
Rendición Contratación	Contraloría Municipal de Pereira	4
Rendición Deuda Pública	Contraloría Municipal de Pereira	4
Rendición de la Cuenta Anual	Contraloría Municipal de Pereira	1
Información Contable Pública	Contaduría General de la Nación	1
Información Presupuestal	Contaduría General de la Nación	1
Informe Control Interno Contable	Contaduría General de la Nación	1
Seguimientos PQRDS	Interno-EDUP	2
Austeridad en el Gasto	Interno-EDUP	2
Publicación Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano	Página Web entidad	1
Publicación Plan Adquisición, Plan Gestión-Estratégico y Presupuesto desagregado	Página Web entidad	1
Publicación Estados Financieros	Página Web entidad y Cartelera	1
Oportunidad Declaración y pago de Impuestos	Dian y Municipio de Pereira	3

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En la EDUP, el Sistema de Control Interno, sigue en proceso de implementación de procedimientos, manuales, sin embargo, teniendo presente que tiene menos de un año de iniciar actividades, busca la mejora continua, siguiendo las metas y planes propuestos, para surgir y brindar sus servicios a la ciudad. Cumple con los informes requeridos y acata las normas establecidas para las entidades públicas. Se observa que a pesar de tener un equipo de trabajo (Funcionarios-Contratistas) pequeño, éstos se esmeran en cumplir con las labores encomendadas y dar valor agregado.

RECOMENDACIONES

Basada en el poco tiempo que llevo como Asesora en la Entidad, en el conocimiento de la empresa en su conjunto, estructura, funciones, personal, tecnológico, normas, información que produce e informes a rendir, me permito sugerir lo siguiente:

- Una mayor disposición y agilidad en la respuesta interna a las solicitudes, con el fin de cumplir a tiempo los requisitos de los entes de control. Es de aclarar, que, a la fecha, se han cumplido todos, pero se necesita mayor celeridad y retroalimentación de la información previamente.
- Conocer y socializar y desarrollar más las funciones que brinda el aplicativo SIIF WEB. Para que, con los beneficios de adquirir este software, brinde mayor agilidad, rapidez y exactitud los datos financieros. Que no se tenga que obtener datos de alguna manera en forma manual, si no que la herramienta tecnológica brinde lo que el cliente (EDUP) necesita para sus labores contables, presupuestales, etc., y con una seguridad en la información que expide.
- En lo que respecta a funciones y obligaciones del área Talento Humano, revisar el tema de la evaluación del desempeño y de capacitación, fortalecimiento de una forma el clima organizacional.
- Mayor revisión en el tema de las publicaciones en la página Web, de la información requerida, según la normatividad.
- En importante la revisión del tema de riesgos, primero observando el cronograma inmerso en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, mediante el cual se está elaborando el mapa de riesgos anticorrupción, tema que se necesita continuar con su desarrollo. Es de recordar que según la Ley 1474 de 2011, éste se debe publicar junto con el Plan Anticorrupción al 31 de enero de cada año. Por otra parte, tener presente que la Entidad, necesita identificar y revisar la administración y política de riesgos general o de operación, con la colaboración de los involucrados en cada área misional y financiera, los que tienen y realizan los procesos y conocen el entorno.

A continuación, se adjunta cuadro detallado, basado en los elementos del Modelo Estándar de Control Interno-MECI, herramienta que ha sido modificada dentro de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), en criterio de la Dirección Administrativa de la Función Pública-DAFP, incluyendo las siete (7) dimensiones. Este es un aporte de la contratista de la Dirección Administrativa y Financiera, Dra. Natalia Monsalve, en el área de Gestión de Calidad, Planeación.

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Responsables	<p>Política Gestión Estratégica del Talento Humano: Director Administrativo y Financiero Contratista Talento Humano</p>	<p>Política Planeación Institucional: Líderes de todos los procesos Gestión Presupuestal</p>	<p>Política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos: Gerente General y Director Administrativo y Financiero</p> <p>Política Gobierno Digital: Director Administrativo y Financiero</p> <p>Política Defensa Jurídico: Asesor Jurídico</p>	<p>Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional: Gerente General y Director Administrativo y Financiero</p>	<p>Política de Gestión Documental: Comité Institucional de Evaluación y Desempeño de MIPG</p>	<p>Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación: Gerente General, Director Administrativo y Financiero y Director Técnico</p>	<p>Política de Control Interno: Gerente General y Director Administrativo y Financiero</p>

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
			Política Racionalización de Trámites: Director Administrativo y Financiero				
	Política de Integridad: Director Administrativo y Financiero Contratista Talento Humano	Política Eficiencia del Gasto Público: Director Administrativo y Financiero, Contratistas: Asesor Financiero y Contador	Política Seguridad Digital: Director Administrativo y Financiero Política Participación Ciudadana: Gerente Director Administrativo y Financiero		Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: Gerente General y Director Administrativo y Financiero		

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
			Política Rendición de Cuentas: Gerente Director Administrativo y Financiero Política Servicio al Ciudadano: Director Técnico				
Autodiagnóstico	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Política de Gestión Documental: Realizado en Febrero de 2018 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: Marzo de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo de 2018

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de 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	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Política de Gestión Documental: Realizado en Marzo de 2018 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: Marzo de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo de 2018
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo y Abril de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Política de Gestión Documental: Realizado en Marzo de 2018 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: Marzo de 2018	Programado para el mes de Abril de 2018	Programado para el mes de Marzo de 2018

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	Está en proceso de ejecución	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2018 Está en proceso de Construcción el Plan Institucional de Gestión de Archivos, los procedimientos requeridos para la Gestión de los Archivos y se dio inicio a la realización de las encuestas para la construcción de las Tablas de Retención Documental	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico

Aspecto / Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión de Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Otros aspectos	Ya se documentó el Código de Integridad, el Comité de Convivencia, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico	No aplica por que no se ha realizado el Autodiagnóstico

PROCESOS / COMPONENTES MECI - LINEAS DE DEFENSA	Dimensión Talento Humano			Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación			Dimensión Gestión de Valores para el Resultado			Dimensión Evaluación de Resultados			Dimensión Información y Comunicación			Dimensión Gestión del Conocimiento			Dimensión Control Interno		
	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	Línea Estratégica	1ra Línea de Defensa	2da Línea de Defensa
Seguimiento y Evaluación a la Gestión Institucional	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Comité Coordinador de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno	Gerente General Asesor de Control Interno

Cordialmente,



GLORIA PATRICIA LONDOÑO LONDOÑO
Asesora de Control Interno