

2018

INFORME PORMENORIZADO DE
CONTROL INTERNO



TRÁNSITO DE
SOLEDAD

JEFE CONTROL INTERNO

INSTITUTO MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y

TRANSPORTE DE SOLEDAD -

ATLÁNTICO

01/06/2018



**ALCALDÍA DE
SOLEDAD**
Trabajo honesto por una Soledad Confiable



**TRÁNSITO DE
SOLEDAD**

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**INSTITUTO MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE
SOLEDAD**

EMILIO SANCHEZ CHAPMAN

Director

DIANA MARCELA PEDRAZA ORTIZ

Jefe Control Interno

Edición

Junio- 2018

www.soledad-atlantico.gov.co

-  Centro Comercial La Arboleda,
Autopista al Aeropuerto No. 23 - 1325 Lc. 14 al 18 Piso 2
Soledad, Colombia
-  393 1108 - 393 0087 - 393 0078
-  notificacionesjudiciales@transitooledad.gov.co
-  www.transitosoledad.gov.co

 **SOLEDAD
CONFIABLE**
Trabajo honesto



INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Soledad (Atlántico), en cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017, presenta el informe ejecutivo Anual de Control Interno correspondiente a la vigencia 2017, acorde al reporte del FURAG II y al informe de Gestión y Desempeño Institucional sustraído de los resultados publicados en la página de la función pública.

Así mismo en el Informe Ejecutivo se efectúa un análisis cualitativo donde la Jefe de Control Interno realiza evaluación independiente y describe el estado del sistema de control interno de acuerdo a cada uno de los componentes del MECI que se evidenciaron durante la vigencia evaluada.

El artículo 2.2.21.2.5. literal e) del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" establece que: "Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana. Corresponde a estas oficinas presentar antes del 28 de febrero de cada año el informe ejecutivo anual del Sistema al representante legal de la entidad, quien a su vez lo remitirá al Consejo Asesor en esta materia, en los términos del literal c) del artículo 2.2.21.2.2 del presente Decreto. Los Jefes de las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, de las entidades adscritas o vinculadas, también deberán presentar el mencionado informe a sus respectivas Juntas o Consejos Directivos, así como a los responsables de la orientación y coordinación de los sectores administrativos".



Conforme al informe de la Función Pública, a nivel territorial, se adoptó la tipología de municipios establecida por el DNP en su documento "Propuesta metodológica para el cierre de brechas territoriales DNP 2015", la cual agrupa los municipios en 7 categorías, los departamentos en 5 categorías, las cuales a su vez se agruparon en 3 entornos de desarrollo, teniendo en cuenta los siguientes componentes temáticos:

- Urbano regional
- Condiciones de vida
- Económico
- Ambiental
- Institucional
- Seguridad

Así, las entidades fueron clasificadas de acuerdo a la tipología del municipio o departamento al que pertenecen. Adicionalmente, y con el fin de ser más comparables las mediciones a la clasificación anterior, se adiciona un segundo agrupamiento de las entidades de acuerdo a su propósito fundamental, de esta forma resulta más asertivo el análisis de los resultados; a manera de ejemplo puede verse que es de mayor utilidad la comparación entre los resultados de los hospitales ubicados en municipios de tipología C, y no la comparación de todos los resultados de los hospitales del orden territorial.

Para el análisis de los resultados del informe de la Función Pública se debe tener en cuenta que los grupos conformados por la metodología aquí expuesta, tanto para las entidades del orden nacional como del orden territorial, se denominarán grupo par.

Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron y sub-agruparon en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades).



El quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

En virtud de lo anterior y como línea base emitida por la aplicación del FURAG II y descargado del link CIFRAS de la Función Pública; la oficina de Control Interno llevó a cabo la evaluación inicial del Sistema Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, siendo la séptima dimensión el Control Interno y donde analizaremos lo correspondiente a la vigencia 2017, fundamentado en el análisis de la información y documentación existente y puesta a disposición de esta Oficina, la observación directa y el resultado de las evaluaciones y seguimientos.

A continuación y con base en el informe emitido por el Departamento Administrativo de la Función se elabora el análisis actual correspondiente a cada una de las dimensiones de MIPG.

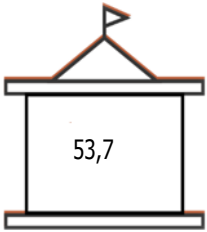
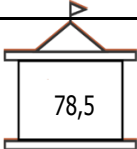
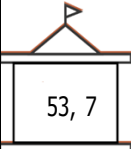


1. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

El puntaje obtenido por el Instituto Municipal de Tránsito, en la dimensión de Talento Humano, corresponde a 53.7 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 78.5 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la dimensión de Talento Humano, indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes bajos par.

Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG concibe al talento humano

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 53,7	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	 78,5	 53,7				

como el activo más importante con el que cuentan las entidades, sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal,



den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

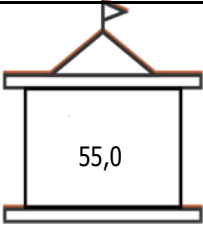
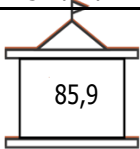
- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada.
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales.
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

Para saber realmente como estamos en lo referente al Talento Humano se debe realizar el autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas y realizar un Plan de Acción para corregir las falencias presentadas procurando una mejora continua. Dicho autodiagnóstico ya fue enviado al correo institucional de talento Humano, quien una vez lo aplique deberá elaborar un Plan de acción con el fin de realizar las mejoras a las que haya lugar.



POLITICA DE INTEGRIDAD.

En cuanto a la Política de Integridad de acuerdo a la encuesta contestada en el FURAG II, en el IMTRASOL se encuentra en un 55.0 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 85.9 puntos; la ubicación de nuestro Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la política de integridad en la dimensión Política Integral, indica que la entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 55,0	Puntaje máximo grupo par  85,9	Quintiles				
		1	2	3	4	5
		55,0				

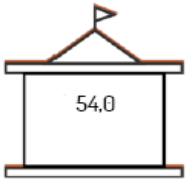
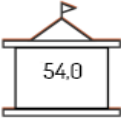
Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN

El puntaje obtenido por el IMTRASOL en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, corresponde a 57.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 80.4 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más



bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 54,0	77,2	 54,0				

Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.

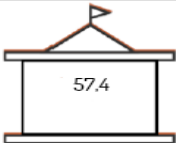
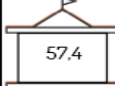
POLITICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

En la Política de Planeación Institucional el IMTTRASOL obtuvo 57.4 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 79.7 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Planeación Institucional indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo



par.

Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 57.4	79.7		 57.4			

Para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriore

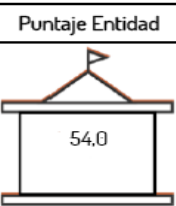



- Contundencia en la política de administración de riesgos
- Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento
- Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor

Con el fin de lograr las anteriores recomendaciones es necesario que la alta dirección en cabeza del señor Director del IMTTRASOL consulte los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Planeación Institucional y Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo. Estos autodiagnósticos fueron enviados al correo institucional de Planeación para ser diligenciados, posteriormente se debe realizar un Plan de Acción para mejorar en lo que haga falta.

3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

El puntaje general obtenido por el IMTTRASOL en la dimensión de Gestión con Valores para Resultados, corresponde a 66.1 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 54.0 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la dimensión de Gestión con Valores para resultados, indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 54,0	77,2	 54,0				

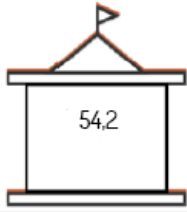
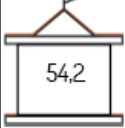


Por ello, es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y En este sentido, se debe trabajar desde dos desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de las entidades (alianzas estratégicas, trabajo por proyectos).

POLITICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS.

En la Política de Fortalecimiento organizacional y Simplificación de Procesos el IMTRASOL obtuvo 54.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 79.0 puntos; la ubicación de Lejanías de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Fortalecimiento organizacional y Simplificación de Procesos indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del grupo par.



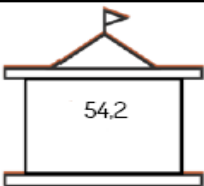
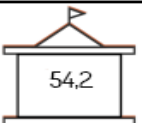
Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 54.2	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	79,0	 54.2				

Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL.

En la Política de Gobierno Digital el IMTRASOL obtuvo 54.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 79.0 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Gobierno Digital indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del grupo par.

Fuente: Informe de Gestión y desempeño institucional – Función Pública – Abril/2018

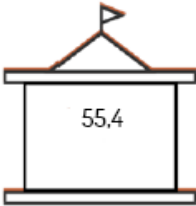

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 54.2	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	79,0	 54.2				

POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL

En la Política de Gobierno el IMTRASOL obtuvo 55.4 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par,

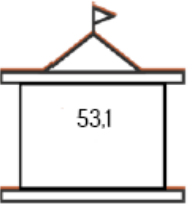
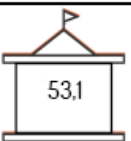


corresponde a 85.4 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Seguridad Digital indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 50% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 55,4	85,4		 55,4			

POLITICA DE PARTICIPACION CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA


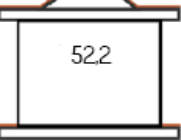

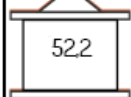
En la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública el Instituto Municipal obtuvo 53.1 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 86.3 puntos; la ubicación del de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 53,1	86,3	 53,1				



POLITICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

En la Política de Racionalización de Trámites el IMTTRASOL obtuvo 52.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 79.2 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Racionalización de Trámites indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 	79.2	 				

POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

En la Política de Servicio al Ciudadano el IMTTRASOL obtuvo 53.8 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 80.0 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo par.



Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
<p>53,8</p>	80,8		<p>53,8</p>			

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG facilita que la gestión de las entidades se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad.


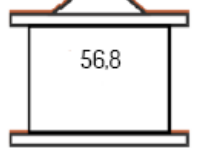

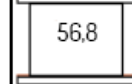
Por ello, es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y en este sentido, se debe trabajar desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de las entidades (alianzas estratégicas, trabajo por proyectos).

Adicional a los requerimientos que exige contar con esquemas operativos ágiles, las entidades deben mantener una constante interacción con la sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos



4. DIMENSION DE EVALUACIÓN DEL RESULTADO

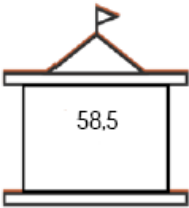
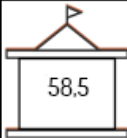
En la Dimensión de Evaluación del resultado el IMTTRASOL obtuvo 56.8 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 79.0 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 	79,0		 			

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

En la Dimensión de Evaluación del resultado el IMTTRASOL obtuvo 58.5 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 78.7 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo par.



Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 58,5	78,7		 58,5			

Por ello, es importante que la entidad cuente permanentemente con un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de su planeación institucional a fin de identificar los avances o limitaciones de su gestión, y al final del periodo, saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos, e incluso, los efectos de esta gestión en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.

Tanto el seguimiento como la evaluación se fundamentan en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades, los cuales se diseñan desde el ejercicio de planeación institucional, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos que esta genera.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

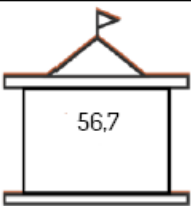
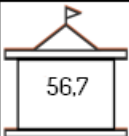
- Monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales
- Monitoreo a la gestión del riesgo y control
- Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales
- Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión



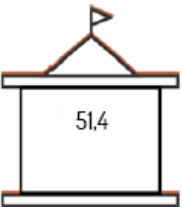
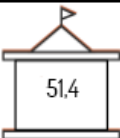
- Mejoramiento en la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los ciudadanos.

5. DIMENSION DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

En la Dimensión de Información, del resultado el IMTRASOL obtuvo 58.5 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 80.6 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 2, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo par.

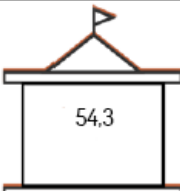
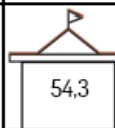
Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 56,7	Puntaje máximo grupo par 80,6	Quintiles				
		1	2	3	4	5
			 56,7			

POLITICA DE GESTION DOCUMENTAL

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 51,4	Puntaje máximo grupo par 80,5	Quintiles				
		1	2	3	4	5
		 51,4				



POLITICA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 54,3	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	80,9	 54,3				

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

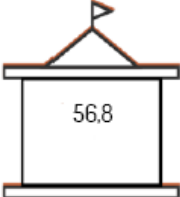
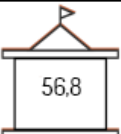
- Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.
- Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información.
- Publicación de la información de la entidad en su sitio web u otro espacio accesible para los ciudadanos.
- Acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.

6. DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

En la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación del resultado el



IMTRASOL obtuvo 56.8 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 77.0 puntos; la ubicación del Instituto de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 40% de los puntajes más bajos del grupo par.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 56.8	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	77.0	 56.8				

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

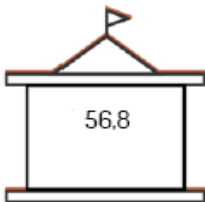
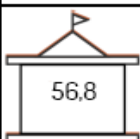
- Análisis periódico de los indicadores de gestión.
- Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación, frecuencia de la inducción y re inducción.
- Mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad.

7. DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO.

En la Dimensión de Control Interno el resultado del IMTRASOL obtuvo 56.8 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 78.4 puntos; la ubicación del Instituto de



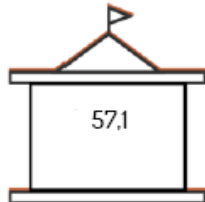
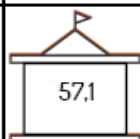
acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 1, es decir, el desempeño alcanzado en la Política de Servicio al Ciudadano indica que su entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 20% de los puntajes más bajos del

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 56,8	78,4	 56,8				

grupo par.

COMPONENTES DE AMBIENTE DE CONTROL

Este componente busca asegurar que la entidad disponga de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Garantizar un adecuado ambiente de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 57,1	80,2	 57,1				

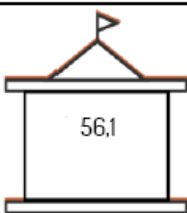
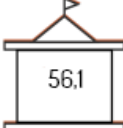


COMPONENTES DE GESTIÓN DEL RIESGO

Este segundo componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento.

A continuación, se presentan los resultados del componente:

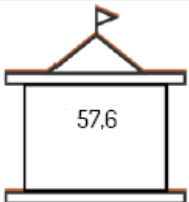

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 56,1	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	88,4	 56,1				

COMPONENTES DE ACTIVIDADES DE CONTROL

El tercer componente hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, a través de actividades como, determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos, implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control y fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG.



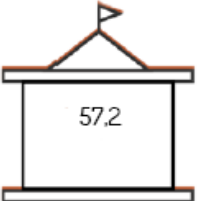

A continuación, se presentan los resultados del componente:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 57,6	84,4	 57,6				

COMPONENTE DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Este componente del control verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

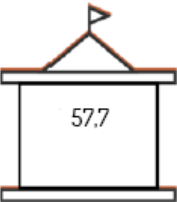
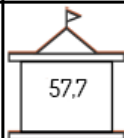
A continuación, se presentan los resultados del componente:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 57,2	80,2	 57,2				



COMPONENTES DE ACTIVIDADES DE MONITOREO.

Este componente comprende las actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 57.7	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	81,8		 57.7			



RECOMENDACIONES.

De acuerdo con el avance de la gestión, la Oficina de Control Interno, plantea recomendaciones generales que permiten el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

- Iniciar con el ajuste del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como es Autodiagnóstico y definición de Plan de Acción, en coordinación con la Oficina de Planeación y el encargado de cada proceso.
- Se recomienda que una vez finalizado el ejercicio de autodiagnóstico, se identifiquen de manera específica las brechas frente al lineamiento de la política, y los resultados se lleven al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de establecer las acciones pertinentes y los respectivos responsables de su ejecución.
- Publicar y socializar todos aquellos documentos que hacen parte del Sistema de Gestión de Calidad que aún están en revisión o actualización como: Manual de Operaciones, Procesos misionales, Portafolio de servicios, Código de Ética (código de integridad del servidor público Integridad), Protocolos de Atención al Ciudadano y el listado de documentos de información pública, que hacen parte del proceso de gestión documental.
- Implementación de las TRD, implementación de la Ley 594 de 2000, no existe un archivo organizado por dependencias, no hay elementos como carpetas, cajas, archivadores.



- Socialización y publicación de los indicadores de gestión institucionales, derivados de la actualización de los planes y procesos.
- Actualización del mapa de riesgos institucional para la vigencia 2018.
- Continuar con la actualización de la página web, en cumplimiento de la ley de transparencia.
- implementar el normograma de la Entidad, ya que se continúan observando debilidades en este importante instrumento de consulta, el cual debe estar debidamente consolidado.
- Mantener las campañas de promoción, implementación y apropiación del código de integridad del servidor público.

Atentamente,

DIANA MARCELA PEDRAZA ORTIZ

Jefe de Control Interno