

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

INSTITUTO AMAZONICO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS SINCHI

Cuatrimestre
Marzo 12 a Junio 11 de 2018

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y en el Decreto 1499 de 2017

Oficina Asesora de Evaluación Interna

Julio 12 de 2018

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y del Decreto 1499 de 2017, (Título 23. Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno), el Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas SINCHI presenta el Informe Pormenorizado de avances sobre el Estado del Sistema de Control Interno.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1499 de 2017, el cual modifica el Decreto compilatorio del Sector de Función Pública N° 1083 de 2015, se hizo necesario ajustar el enfoque del presente informe orientándolo a partir del primer informe del Año 2018, a los criterios que han sido indicados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, como órgano regulador en la materia, el cual tuvo dos etapas de aplicación, la primera etapa, correspondiente al primer informe del año 2018, dio aplicación a las nuevas guías, las cuales direccionaban ese primer informe a revisar el cumplimiento de las acciones para la definición y/o actualización de la institucionalidad de los Sistemas de Gestión y MECI, revisando la creación o actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y la realización de los diagnósticos correspondientes a las 7 dimensiones del MIPG.

Para la Segunda Etapa de aplicación de las nuevas guías, correspondiente al segundo informe del año 2018 y los subsiguientes, el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno se estructuró migrando hacia la estructura del nuevo MECI en sus 5 componentes, siguiendo de cerca la estructura COSO, en donde se verificará mediante una evaluación desde tercera línea de defensa de cada componente, a saber: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo. Frente a cada componente se analizará el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada, el ejercicio de las líneas: estratégicas, primera y segunda.

Para este Informe entonces se toman las definiciones, guías y orientaciones dadas por el Departamento Administrativo de Función Pública en virtud de sus competencias legales, sobre el Sistema de Control Interno, el cual es un Sistema integrado por el esquema de la Organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad. El cual procura que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos.

La Herramienta de Implementación del Sistema de Control Interno, establecida por el Gobierno Nacional es el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, modificado por el Decreto 1499 de 2017, y el cual pretende dar cumplimiento a su objetivo final de Proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (Autogestión) para que las Entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (Autoregulación), en la cual cada uno de los servidores de la Entidad se constituyen en parte integral (Autocontrol).

Como el fin primordial del presente Informe es aportar a la mejora continua del Instituto SINCHI que permita alcanzar y cumplir apropiadamente con su misión institucional y con los objetivos establecidos por la Alta Dirección, el mismo se ha estructurado en dos partes.



Instituto
amazónico de
investigaciones científicas
SINCHI



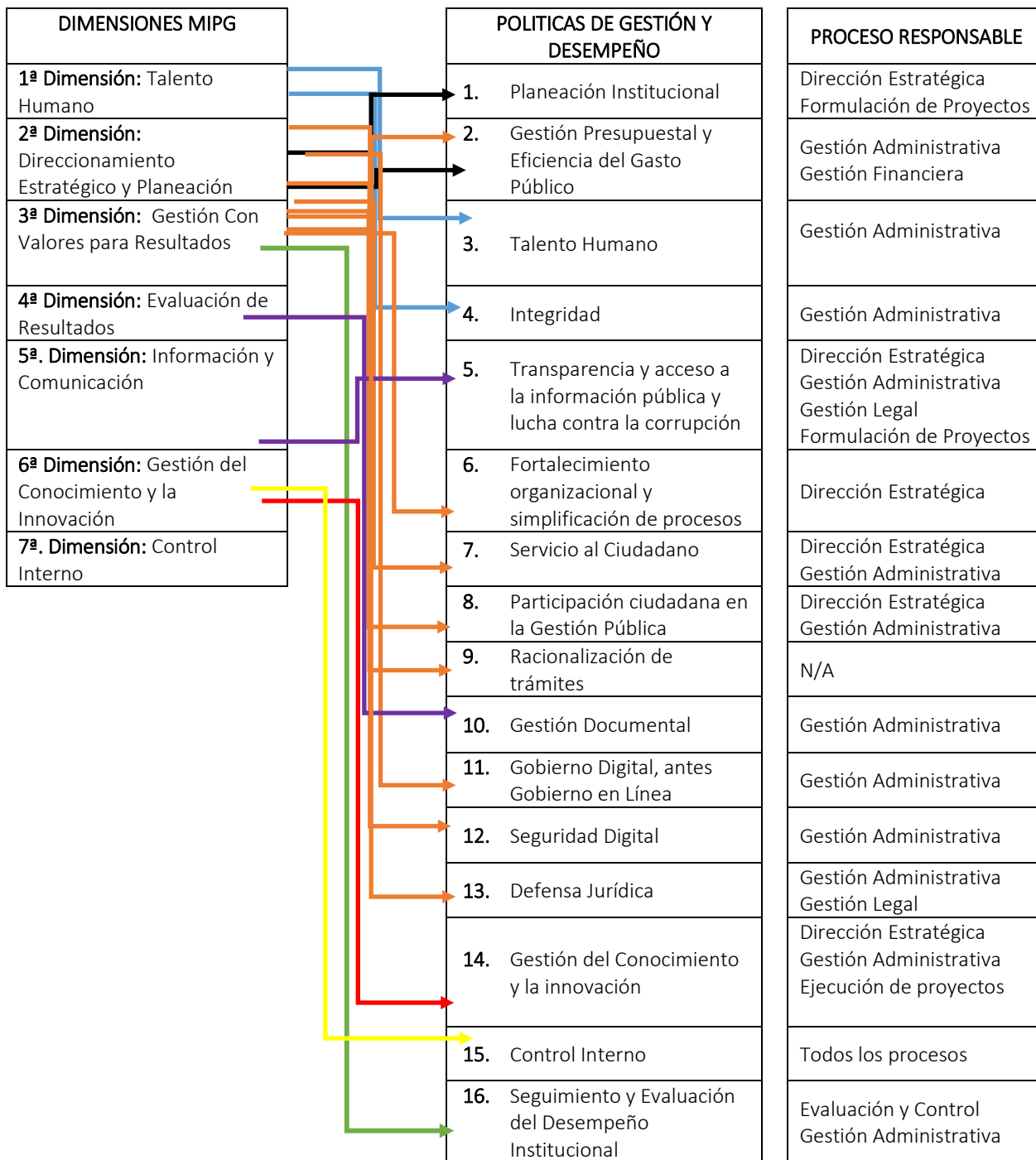
La primera parte de este Informe precisará de forma gráfica las bases conceptuales a utilizar en el informe y las diversas interacción entre los 5 Componentes y 17 Principios del MECl vistos desde la óptica del COSO, con las 7 Dimensiones del MIPG, con las 16 Políticas de Gestión y Desempeño y con las Líneas de Defensa.

En una segunda parte del mismo, partiendo de las interacciones precisadas en la primera parte se hará la evaluación y análisis independiente requerido por Ley desde la Oficina Asesora de Evaluación Interna como representante de la Tercera Línea de Defensa Institucional, para verificar el diseño y efectividad de la Estructura de Control y el Ejercicio del mismo, desde las Líneas de Defensa: Estratégica, Primera y Segunda.

Para finalizar el Informe y en pos de generar valor agregado al quehacer Institucional se presentarán unas Conclusiones y Recomendaciones de Mejora frente al Estado del Sistema de Evaluación Interna del Instituto SINCHI.

I. DIAGRAMAS DE CONCEPTOS E INTERACCIONES VERIFICADAS EN EL INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO

A. INTERACCIÓN DIMENSIONES MIPG – POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO – PROCESO RESPONSABLE



Fuente: Interacción diseñada por OAEI – Instituto SINCHI



**B. BASES CONCEPTUALES E INTERACCIÓN COMPONENTE MECI COORDINADO COSO – PRINCIPIO MECI -
COSO – DIMENSIÓN MIPG – LÍNEA DE DEFENSA**

LÍNEAS DE DEFENSA
<p>Estratégica: Define el marco general para la gestión del riesgo y del control.</p> <p>Garantiza el cumplimiento de los planes de la Entidad.</p> <p>Se define el esquema de control</p> <p>(Alta Dirección y Comité Institucional de Control Interno)</p>
<p>Primera Línea: Desarrolla e implementa procesos de control y gestión de riesgos a través de su identificación, análisis, valoración, monitoreo y acciones de mejora.</p> <p>Es responsabilidad de las áreas del ciclo de negocio identificar, implementar y ejecutar controles en los procesos a su cargo.</p> <p>(Gerentes públicos y Líderes de Procesos, programas y proyectos de la entidad)</p>
<p>Segunda Línea: Asegura que los controles y los procesos de gestión de riesgos implementados por la primera línea de defensa, estén diseñados apropiadamente y funcionen como se pretende.</p> <p>Es responsabilidad de las áreas de control y/o soporte identificar, implementar y ejecutar monitoreos periódicos a los controles ejecutados en la primera línea de defensa.</p> <p>(Servidores que tienen responsabilidades directas en el monitoreo y evaluación de los controles y la gestión del riesgo. p.e. Jefes planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, coordinadores de otros sistemas de gestión de la entidad, comités de riesgos, comités de contratación, etc.)</p>
<p>Tercera Línea: Proporciona información sobre la efectividad del Sistema de Control Interno, a través de un enfoque basado en el riesgo, incluido la operación de la primera y segunda línea de defensa.</p> <p>Proporciona un aseguramiento basado en el más alto nivel de independencia y objetividad sobre la efectividad del Sistema de Control Interno.</p> <p>Es responsabilidad de los Órganos de Control efectuar evaluaciones periódicas a los controles y a los monitoreos ejecutados por la primera y segunda línea de defensa.</p> <p>(Oficina de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces, Revisoría Fiscal)</p>

Fuente: COSO – MECI - Síntesis efectuada por la OAEI – Instituto SINCHI

COMPONENTES COSO - MECI	PRINCIPIOS COSO - MECI
<p>1. Ambiente de Control:</p> <p>Conjunto de estándares, procesos y estructuras que proveen la base para ejecutar el proceso de control interno a través de la organización. (COSO)</p> <p>Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la Alta Dirección de las Entidades con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno (SCI), las cuales abarcan los estándares de conducta y de integridad esperados dentro de la Entidad, así como la asignación de niveles de autoridad y responsabilidades en el desarrollo de la Gestión y del Talento Humano. (MECI)</p>	<p>1. Demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos. (COSO)</p> <p>La Entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público. (MECI)</p>
	<p>2. Ejerce responsabilidad de supervisión del desarrollo y el rendimiento de los controles internos. (COSO)</p> <p>El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumple las funciones de supervisión del desempeño del SCI y de determinación de las mejoras a que haya lugar. (MECI)</p>
	<p>3. Establece estructura, líneas de reporte, autoridad y responsabilidad apropiadas en la búsqueda de objetivos. (COSO)</p> <p>La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI (MECI)</p>
	<p>4. Demuestra compromiso para la competencia del personal en alineación con los objetivos. (COSO)</p> <p>La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad. (MECI)</p>
	<p>5. Fortalece la medición de resultados. (COSO)</p> <p>Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control. (MECI)</p>
<p>2. Evaluación del Riesgo:</p> <p>Una entidad enfrenta riesgos externos e internos; El riesgo es definido como la posibilidad de que un evento que ocurra afecte positiva o negativamente el cumplimiento de objetivos. La evaluación de riesgos es un proceso dinámico e interactivo. (COSO)</p> <p>Proceso dinámico e interactivo que le permite a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales. Su mirada sistémica contribuye a que la entidad no sólo asegure la gestión institucional y el logro de los objetivos, sino que fortalezca el ejercicio del control interno en las entidades públicas. (MECI)</p>	<p>6. Especifica objetivos adecuados y con la suficiente claridad para permitir la identificación y valoración de los riesgos relacionados a los objetivos. (COSO)</p> <p>Los objetivos deben ser definidos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados. (MECI)</p>
	<p>7. Identifica los riesgos sobre el cumplimiento de los objetivos a través de la entidad y analiza los riesgos para determinar cómo esos riesgos deben administrarse. (COSO)</p> <p>Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial. (MECI)</p>
	<p>8. Evalúa el riesgo de fraude en la evaluación de riesgos para el logro de los objetivos. (COSO)</p>

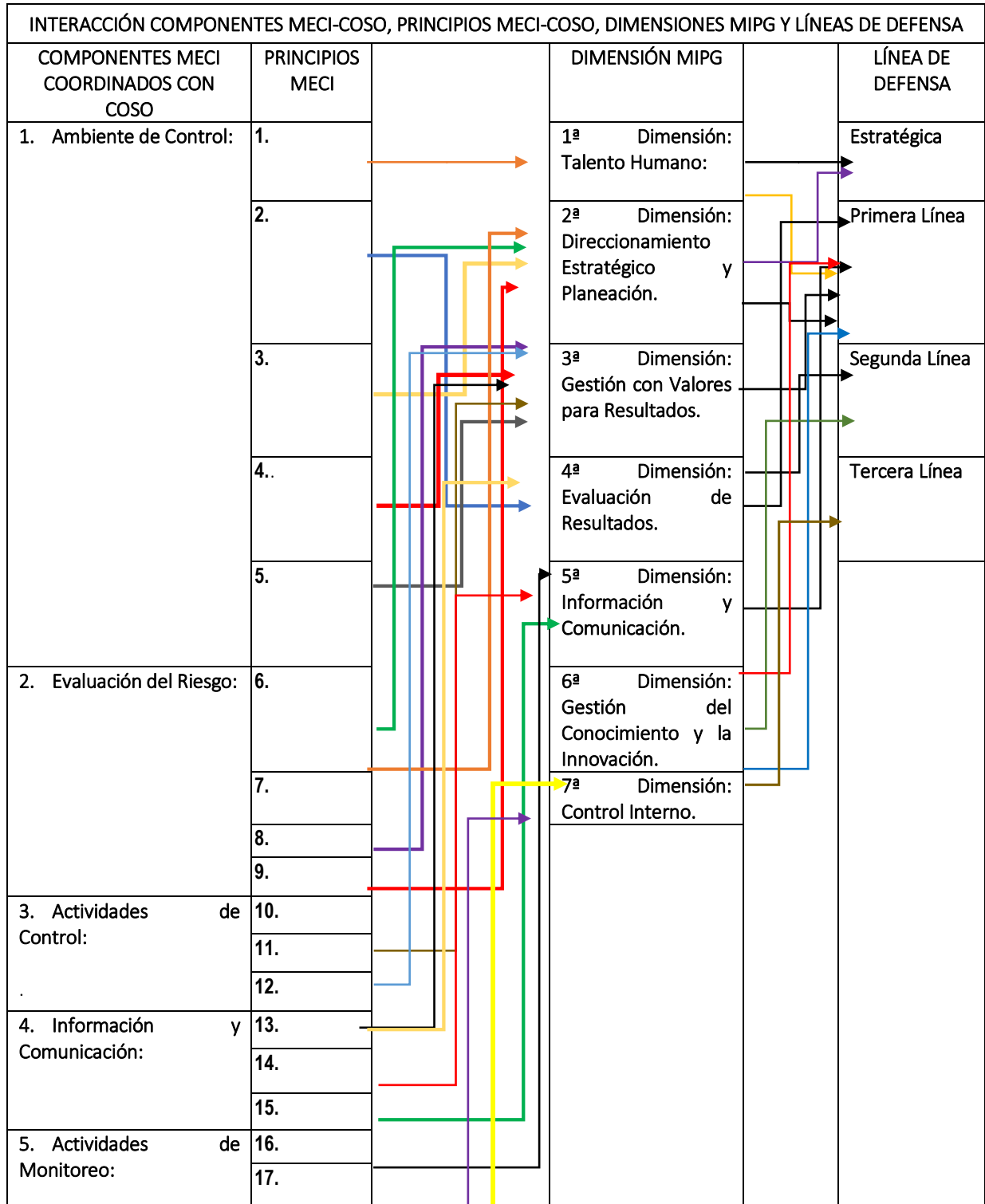
	<p>Considerar la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional. (MECI)</p>
<p>3. Actividades de Control:</p> <p>Son las actividades que se establecen a través de políticas y procedimientos para ayudar a la alta gerencia a mitigar los riesgos que se pueden presentar para el cumplimiento de los objetivos. (COSO)</p> <p>Acciones determinadas por la entidad a través de políticas y procedimientos que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección, para mitigar los riesgos identificados y que tienen un impacto potencial en los objetivos. Generalmente se establecen por medio de políticas de operación, procesos y procedimientos.</p> <p>Estas actividades de control son llevadas a cabo en todos los niveles de la entidad y sirven como mecanismo para gestionar la consecución de los objetivos, formando parte integral de los procesos. (MECI)</p>	<p>9. Identifica y analiza cambios significativos que puedan impactar significativamente. (COSO)</p> <p>Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno. (MECI)</p> <p>10. Selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos para el logro de objetivos a niveles aceptables. (COSO)</p> <p>Determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos. (MECI)</p> <p>11. Selecciona y desarrolla controles generales sobre la tecnología para apoyar el cumplimiento de los objetivos. (COSO)</p> <p>Definir controles en materia de TIC. (MECI)</p> <p>12. Implementa actividades de control a través de políticas que establecen lo que se espera y procedimientos que ponen dichas políticas en acción. (COSO)</p> <p>Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control. (MECI)</p>
<p>4. Información y Comunicación:</p> <p>La información es necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el cumplimiento de objetivos. La comunicación es un proceso continuo e iterativa de proveer, compartir y obtener la información necesaria. (COSO)</p> <p>La información y comunicación son las que garantizan la interacción entre todos los servidores y procesos de la entidad, esencial para un adecuado ejercicio del control interno. (MECI)</p>	<p>13. Obtiene, genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno. (COSO)</p> <p>Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno. (MECI)</p> <p>14. Comunica información internamente, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno, necesarios para apoyar el funcionamiento del control interno. (COSO)</p> <p>Comunicar internamente la información requerida para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno. (MECI)</p> <p>15. Comunica Externamente información con respecto a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno. (COSO)</p> <p>Comunicarse con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno. (MECI)</p>
<p>5. Actividades de Monitoreo:</p>	<p>16. Selecciona, desarrolla y lleva a cabo evaluaciones continuas, permanentes y/o separadas para</p>

<p>Evaluaciones permanentes, evaluaciones independientes o una combinación de las dos para realizar un aseguramiento de los cinco componentes de control interno, validando que cada uno de los componentes existen y están funcionando efectivamente. (COSO)</p> <p>Son aquellas actividades relacionadas con el seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, y se pueden identificar de dos tipos de actividades: autoevaluación y evaluación independiente. Como resultado de su aplicación, la entidad tomará las acciones correspondientes para subsanar los hallazgos encontrados y encaminarse en la mejora continua. (MECI)</p>	<p>comprobar cuando los componentes de control interno están presentes y funcionando. (COSO)</p> <p>Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno. (MECI)</p> <p>17. Evalúa y comunica las deficiencias de control interno de manera adecuada a aquellos grupos responsables de tomar la acción correctiva, incluyendo la Alta Dirección y el Consejo de Administración, según sea apropiado. (COSO)</p> <p>Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas. (MECI)</p>
---	---

Fuente: COSO – MECI - Síntesis efectuada por la OAEI – Instituto SINCHI

DIMENSIÓN MIPG
<p>1ª Dimensión: Talento Humano.- MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.</p>
<p>2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación.- MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos.</p>
<p>3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.- MIPG facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha os cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.</p>
<p>4ª Dimensión: Evaluación de Resultados.- Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.</p>
<p>5ª Dimensión: Información y Comunicación. - MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión.</p>
<p>6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación.- La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.</p>
<p>7ª Dimensión: Control Interno.- MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.</p>

Fuente: Manual Operativo MIPG – Función Pública



Fuente: Interacción diseñada por OAEI – Instituto SINCHI

II. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA ASESORA EVALUACIÓN INTERNA.

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO INSTITUTO AMAZÓNICO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS – SINCHI PERÍODO: MARZO – JUNIO 2018							
COMPONENTE MECI -COSO	DIMENSIÓN MIPG			LÍNEA DE DEFENSA			EVALUACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA ASESORA EVALUACIÓN INTERNA
Principio	Política MIPG	Aspectos Mínimos para la Implementación	Estratégica	1ª	2ª	3ª	
1. AMBIENTE DE CONTROL							
.1 Demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos. (COSO) La Entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público. (MECI)	1ª Dimensión: Talento Humano 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	<p>Disponer de Información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Dirección y Planeación. ✓ Régimen laboral ✓ Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros ✓ Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros <p>Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Básico Operativo: primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos ✓ De Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo ✓ De Consolidación: tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional <p>Elaborar el Plan de Acción</p>	X	X			Se informa a la OAEI por parte de la Unidad de Apoyo Talento Humano que se está cumpliendo adecuadamente con el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, a pesar de no contar con un documento único, sino varios por temas.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar el “Formato Plan de Acción” diseñado como instrumento asociado a la Matriz GETH <p>Implementar el Plan de Acción</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación ✓ Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. ✓ Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del 22 talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación <p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguridad y salud en el trabajo ✓ Clima Organizacional ✓ Bienestar ✓ Promoción y prevención de la salud ✓ Programa “Entorno laboral saludable” ✓ Teletrabajo ✓ Ambiente físico ✓ Plan de Bienestar e incentivos ✓ Horarios flexibles ✓ Inducción y reinducción ✓ Movilidad ✓ Mejoramiento Individual <p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación ✓ Gerencia Pública 				
--	--	---	--	--	--	--



Instituto
amazónico de
Investigaciones Científicas
SINCHI

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de Competencias Gerenciales ✓ Acuerdos de Gestión ✓ Trabajo en equipo ✓ Integridad ✓ Clima Laboral ✓ Inducción y Reinducción ✓ Valores ✓ Cultura organizacional ✓ Estilo de dirección ✓ Comunicación e integración <p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación, bienestar, incentivos, ✓ Inducción y reinducción, ✓ Cultura organizacional, ✓ Integridad, ✓ Rendición de cuentas, ✓ Evaluación de desempeño, ✓ Cambio cultural, e integridad <p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de desempeño, ✓ Acuerdos de gestión, ✓ Cultura organizacional, ✓ Integridad, análisis de razones de retiro, ✓ Evaluación de competencias, ✓ Valores, ✓ Gestión de conflictos <p>Ruta del Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponer de información, acerca del talento humano tales como: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP <p>Evaluar la Gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. 				
--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política <p>Diagnóstico social y concertación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley. 					
	<p>1ª Dimensión: Talento Humano</p> <p>1.2.2 Política de Integridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad ✓ Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones ✓ Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento ✓ Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales. ✓ Se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. 	X	X			Se informa a la OAEI por parte de la Unidad de Apoyo Talento Humano que se está cumpliendo adecuadamente con el Código de Ética y se está gestando la migración a un Código de Integridad

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener. ✓ Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad. 				
	1.3 Atributos de calidad de la Dimensión	<p>Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor ✓ Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación ✓ Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad ✓ Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad ✓ Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales ✓ Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia ✓ Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público ✓ Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados 	X	X		Se informa a la OAEI por parte de la Unidad de Apoyo Talento Humano que se está cumpliendo adecuadamente con estos atributos

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados. ✓ Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral <p>Equipo Directivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo ✓ Que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental. 					
<p>.2 Ejerce responsabilidad de supervisión del desarrollo y el rendimiento de los controles internos. (COSO)</p> <p>El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumpla las funciones de supervisión del desempeño del SCI y de determinación de las mejoras a que haya lugar. (MECI)</p>	<p>4ª Dimensión Evaluación de Resultados</p> <p>4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación ✓ Revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades ✓ Evaluar el logro de los resultados ✓ Evaluar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Evaluar la percepción de los grupos de valor ✓ Adelantar un ejercicio de autodiagnóstico ✓ Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación 		X	X		El Comité de Coordinación del Sistema de Evaluación Interna (SEI) Institucional se reúne semestralmente y ejerce sus funciones de supervisión del SEI.
	<p>4.2.2. Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporte SINERGIA 	X	X			La OAP hace los reportes de las Metas SINERGIA con la periodicidad debida
	<p>4.3 Atributos de calidad de la Dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejercicios de evaluación y seguimiento diseñados y planificados que establecen lo que se va a medir, cómo se va a medir y en qué momento ✓ Evaluaciones que permiten a la entidad saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos ✓ Evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y atención de los problemas de los grupos de valor 					El instituto SINCHI cumple con estos atributos de calidad de la dimensión.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguimiento y evaluación efectuados por los servidores que tienen a su cargo cada proyecto, plan, programa o estrategia, en sus diferentes etapas de desarrollo ✓ Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados ✓ Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata ✓ Seguimiento a los riesgos identificados de acuerdo con la política de administración de riesgos establecida por la entidad ✓ Medición de la percepción y satisfacción ciudadana, como un ejercicio constante que permite identificar puntos críticos de trabajo, oportunidades de mejora, y necesidades de los grupos de valor ✓ Evaluación de la alta dirección del desempeño institucional que permite generar lineamientos claros para la mejora ✓ Análisis de la información y evaluación de los datos que surgen por el seguimiento y la evaluación para mejorar los productos y servicios y la satisfacción de los grupos de valor ✓ Toma de decisiones basada en el análisis de los resultados de los seguimientos y evaluaciones, para lograr los resultados, gestionar más eficiente y eficazmente los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos y organismos de control ✓ Evaluación del cumplimiento de los atributos de calidad en el desempeño institucional para garantizar la satisfacción de los grupos de valor 					
	<p>7ª. Dimensión: Control Interno</p> <p>7.2.1 Ambiente de control</p>	<p>Asegurar un ambiente de Control:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La entidad demuestre el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público ✓ El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumpla las funciones de supervisión del desempeño del SCI y de determinación de las mejoras a que haya lugar ✓ La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI 	X		X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad ✓ Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control <p>Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG</p> <p>Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 					
<p>.3 Establece estructura, líneas de reporte, autoridad y responsabilidad apropiadas en la búsqueda de objetivos. (COSO)</p> <p>La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI (MECI)</p>	<p>2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación</p> <p>2.2.1 Política de Planeación institucional</p>	<p>¿Cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada la entidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar la normativa que le es propia a la entidad, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones, con el fin de identificar porqué existe y verificar que toda su actuación esté efectivamente encaminada a su cumplimiento, de manera que su estructura, procesos, planes, programas, proyectos, actividades, recursos, e información, sean coherentes con los objetivos para los cuales fue concebida. ✓ Identificar si existen problemas relativos a este propósito fundamental y cómo podrían ser abordados, como es el caso de funciones o competencias no desarrolladas o que se están cumpliendo y no atienden o desbordan este propósito fundamental. ✓ Buscar que los equipos que implementan MIPG y sus políticas tengan el mismo entendimiento de la razón de ser de la entidad y hacia dónde ella debe ir. <p>¿Para quién y para qué lo debe hacer?</p>	X	X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

		<p>Además de los lineamientos de las políticas de transparencia, acceso a la información, lucha contra la corrupción y servicio al ciudadano, es útil:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer y priorizar variables que permitan caracterizar (identificar, segmentar y reconocer) sus grupos de valor y, especialmente, sus derechos, necesidades y problemas. ✓ Levantar la información necesaria para la identificación y caracterización de los grupos de valor y el conocimiento de sus necesidades, detectando si ya cuenta con dicha información y en qué fuentes se encuentra, o de ser necesario, definir procedimientos y herramientas para su obtención. ✓ Con base en lo anterior, clasificar los grupos de personas (naturales o jurídicas) dependiendo de características similares (necesidades, problemas, ubicación territorial, entre otras). ✓ Involucrar a la ciudadanía y grupos de interés en el diagnóstico y formulación de los planes, programas o proyectos de la entidad, de interés ciudadano. <p>6. Diseñar mecanismos que promuevan la participación ciudadana en la planeación y haga explícita la forma en la que facilita y promueve la participación en asuntos de su competencia. El uso de TIC, como se verá más adelante, es fundamental para masificar y hacer más efectivo este proceso</p> <p>¿Cuáles son las prioridades identificadas por la entidad y señaladas en los planes de desarrollo nacionales y territoriales?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar, como ya se ha dicho, sus problemas o necesidades con precisión, pertinencia y prioridad, a partir de la caracterización de los grupos de valor y siempre teniendo presente el propósito fundamental, mediante procesos participativos. Una vez identificados, proyectarlos a 4, 10, 20 años o según se disponga por la entidad. ✓ Estimar los tiempos en los cuales se espera atender dichos problemas o necesidades, teniendo claro cuál es el valor agregado que, con su gestión, aspira aportar en términos de resultados e impactos. ✓ Formular las metas de largo plazo, tangibles, medibles, audaces y coherentes con los problemas y necesidades que 				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>deben atender o satisfacer, evitando proposiciones genéricas que no permitan su cuantificación y definiendo los posibles riesgos asociados al cumplimiento de las prioridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formular los resultados en términos de cantidad y calidad de los productos y servicios que va a generar, año a año para cumplir la planeación de largo plazo (4, 10, 20 años). ✓ De ser posible, identificar los efectos o cambios que se quiere generar en el mejoramiento de las condiciones de vida de sus grupos de valor. Tanto las metas prioritarias como sus resultados deben ser alcanzables, financiables, medibles, evaluables y coherentes con las necesidades y problemas de sus grupos de valor y el propósito fundamental de la entidad. <p>Adelantar un diagnóstico de capacidades y entornos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar, con la metodología indicada en distintas secciones, aspectos internos tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros. ✓ Identificar el conocimiento tácito y explícito de la entidad, así como el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia) que posteriormente permitirá la difusión del conocimiento, la generación de proyectos articulados y el desarrollo de los procesos de la organización, como se analizará en la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación. ✓ Identificar sus capacidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones que apalancan el desarrollo de todos sus procesos, el manejo de su información y la prestación de trámites y servicios a sus usuarios. ✓ Revisar aspectos externos a la entidad, algunos generales como su entorno político, económico y fiscal, y otros más particulares, como la percepción que tienen sus grupos de valor frente a la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos, sus resultados e impactos. ✓ Identificar las redes de conocimiento, comunidades de práctica y entidades con las cuales pueda desarrollar 				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>proyectos para mejorar su gestión y fortalecer su capital intelectual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar el contexto interno y externo de la entidad para la identificación de los riesgos y sus posibles causas. <p>Formular los planes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un líder o área responsable encargada del proceso de planeación. ✓ Documentar el ejercicio de planeación en donde se describa la parte conceptual u orientación estratégica; y la parte operativa en la que se señale de forma precisa los objetivos, las metas y resultados a lograr, las trayectorias de implantación o cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación. ✓ Incluir la planeación de las demás dimensiones de MIPG y de sus políticas, acorde con lo señalado para cada una, tales como talento humano, TIC, plan anticorrupción y de servicio al ciudadano, plan anual de adquisiciones. ✓ Así mismo, es importante: a) Utilizar la información generada en el análisis de capacidad institucional, informes de gestión, desempeño y cumplimiento de planes en vigencias anteriores, resultados de la evaluación de indicadores y de riesgos, autoevaluación, auditorías internas y externas, resultados de las estrategias de rendición de cuentas y de la consulta, diagnóstico o planeación participativa realizada, ejecuciones presupuestales, entre otras evidencias vitales para la proyección estratégica de la entidad (analítica institucional), b) Garantizar que las metas formuladas en el plan estén ajustadas a la capacidad real de la entidad, procurando esfuerzos adicionales que le permitan mejorar esa capacidad a través de alternativas innovadoras como las alianzas estratégicas con otras organizaciones públicas, privadas o con la sociedad, redes de conocimiento, comunidades de práctica o a través de la gestión de recursos de cooperación internacional <p>Formular los indicadores</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener claro los objetivos, planes, programas y proyectos para identificar los aspectos prioritarios a ser susceptibles de medición. ✓ Determinar puntos o factores críticos de éxito, es decir, aquellas acciones o actividades de cuyo desarrollo depende la consecución de los objetivos. ✓ Establecer qué se debe medir y qué información se quiere obtener de esa medición, para saber qué tipo de indicador se necesita. Establecer la frecuencia adecuada para la medición de los indicadores, para tomar decisiones en el momento justo. ✓ Definir los indicadores a utilizar y el método de construcción que más se adapte a la propia dinámica y cultura organizacional. De acuerdo con el manual "Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público" (CEPAL, 2011: 59) se pueden diferenciar varios tipos de indicadores de producto o resultados, de Insumos de proceso, procesos o actividades, o de desempeño de dichas actuaciones en las dimensiones de eficiencia, eficacia, calidad y economía <p>Formular el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El PAAC debe ser parte integral del plan de acción institucional. ✓ La apropiación del PAAC debe darse desde la Alta Dirección de la entidad ✓ Se debe socializar el PAAC antes de su publicación para que actores internos y externos formulen sus observaciones y propuestas ✓ Las entidades deberán promocionar y divulgar el PAAC dentro de su estrategia de rendición de cuentas ✓ El PAAC debe contener acciones, responsables y fechas de cumplimiento esperadas ✓ El PAAC contiene la apuesta institucional para combatir la corrupción. 					
	2.3 Atributos de calidad para la Dimensión	<p>Direccionamiento estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la entidad y a la generación de valor público 	X	X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que responde al análisis del contexto externo e interno y a su capacidad para lograr los resultados ✓ Comunicado e interiorizado por todos los servidores y contratistas ✓ Con clara definición de roles y responsabilidades ✓ Basado en principios de integridad y legalidad ✓ Con metas estratégicas de gran alcance, coherentes con el propósito y las necesidades de los grupos de valor ✓ Que permite la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas, así como la inclusión de mejores prácticas <p>Planeación Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definida como resultado de un proceso de participación de sus grupos de valor ✓ Articulada con los planes de desarrollo nacional o territorial según sea el caso y el Direccionamiento Estratégico ✓ Articulada con los recursos físicos, de infraestructura, tecnológicos, entre otros, disponibles ✓ Con resultados anuales para el cumplimiento de las metas estratégicas ✓ Orientada a resultados y a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, con los recursos necesarios que aseguren su cumplimiento ✓ Soportada en un esquema de medición para su seguimiento y mejora ✓ Con riesgos identificados y controles definidos para asegurar el cumplimiento de gestión institucional <p>Que incorpore las acciones a desarrollar para las demás dimensiones de MIPG</p>				
<p>.4 Demuestra compromiso para la competencia del personal en alineación con los objetivos. (COSO)</p> <p>La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad. (MECI)</p>	<p>3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.</p> <p>3.2.1.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</p>	<p>Repensar la organización para su fortalecimiento</p> <p>Entender la situación</p> <p>Diseñar o rediseñar lo necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura orgánica: hacer los ajustes necesarios cuando hay lugar a ello, en relación con los preceptos técnicos que rigen la entidad. Esto es, la determinación de la naturaleza jurídica más adecuada, y la definición de los regímenes patrimonial, administrativo, presupuestal, financiero, de contratación, de personal, y disciplinario. ✓ Esquema de negocio: aun cuando el término “negocio” parece no aplicable a lo público, las variables aquí señaladas 		X		<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.</p>

		<p>pueden apoyar de manera muy concreta la forma como las entidades se enfrentan estratégicamente a la entrega eficiente de productos y servicios públicos. Saber en dónde centrar la promesa de valor, saber a qué grupos de valor dirigir la oferta, cómo relacionarse con ellos, por qué canales, en qué condiciones, cómo ofrecer servicios diferenciales, qué recursos utilizar, y cómo medirlos, entre otras; hacen de este modelo un elemento valioso a la hora de fortalecer capacidades organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cadena de valor: MIPG promueve determinar claramente la(s) cadena(s) de entrega (actuales mapas de procesos) más adecuada(s) para generar los resultados previstos en el Direccionamiento Estratégico y Planeación. Esta definición o redefinición, es relevante y determinante a la hora de decidir en dónde es necesario fortalecer las capacidades de una organización. No siempre se trata de cambiar estructuras o aumentar plantas de personal, pues las respuestas pueden estar en el fortalecimiento de otro tipo de capacidades. ✓ Estructura funcional o administrativa: dependiendo de los ajustes y cambios adelantados en las etapas anteriores, se debe revisar la pertinencia de realizar posibles cambios en la estructura de la entidad. La estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales para generar resultados. Su diseño debe estar soportado en una correcta definición de procesos. De allí que cualquier cambio deba estar expresa y técnicamente justificado a partir de la cadena de valor definida y los procesos que la componen, pues son la principal unidad de análisis a la hora de determinar y fortalecer capacidades en las entidades. Si se trata de entidades de la rama ejecutiva, la estructura se debe formalizar de acuerdo con el marco normativo que rige para el orden nacional o territorial, y las demás disposiciones que regulan temas asociados a la estructura, tales como plantas de personal, manuales de funciones y sistemas de nomenclatura y clasificación de empleos. 				
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planta de personal: tal como se señaló en la dimensión de Talento Humano, éste es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo. <p>Trabajar por procesos</p> <p>Gestionar recursos físicos y servicios internos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener una permanente comunicación entre la gestión de recursos físicos y la gestión contable, para conciliar mensualmente la información registrada en la base de datos del área de almacén e inventarios. Es decir, que el control administrativo y físico de los bienes esté acorde con su control contable. ✓ Tener en cuenta las disposiciones previstas en el Plan General de la Contabilidad Pública de la CGN, las directrices dadas por Colombia Compra Eficiente y las establecidas por cada entidad, en sus manuales internos de contratación ✓ Verificar las disposiciones dadas por el Gobierno Nacional o los gobiernos locales en materia de políticas de austeridad en el gasto público (consumo de servicios públicos, de combustibles, compras, viáticos gastos de personal, entre otros), y por las autoridades competentes (igualmente, nacionales y locales), en temas de gestión ambiental. 				
<p>.5 Fortalece la medición de resultados. (COSO)</p> <p>Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control. (MECI)</p>	<p>4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados</p> <p>4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación ✓ Revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades ✓ Evaluar el logro de los resultados ✓ Evaluar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Evaluar la percepción de los grupos de valor 		X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adelantar un ejercicio de autodiagnóstico ✓ Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación 					
	<p>7ª. Dimensión: Control Interno</p> <p>7.2.2 Gestión de los riesgos institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG ✓ Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 					
2. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO							
<p>.6 Especifica objetivos adecuados y con la suficiente claridad para permitir la identificación y valoración de los riesgos relacionados a los objetivos. (COSO)</p> <p>Los objetivos deben ser definidos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados. (MECI)</p>	<p>2ª Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación</p> <p>2.2.1 Política de Planeación institucional</p>	<p>¿Cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada la entidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar la normativa que le es propia a la entidad, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones, con el fin de identificar porqué existe y verificar que toda su actuación esté efectivamente encaminada a su cumplimiento, de manera que su estructura, procesos, planes, programas, proyectos, actividades, recursos, e información, sean coherentes con los objetivos para los cuales fue concebida. ✓ Identificar si existen problemas relativos a este propósito fundamental y cómo podrían ser abordados, como es el caso de funciones o competencias no desarrolladas o que se están cumpliendo y no atienden o desbordan este propósito fundamental. ✓ Buscar que los equipos que implementan MIPG y sus políticas tengan el mismo entendimiento de la razón de ser de la entidad y hacia dónde ella debe ir. ✓ Revisar aspectos externos a la entidad, algunos generales como su entorno político, económico y fiscal, y otros más particulares, como la percepción que tienen sus grupos de valor frente a la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos, sus resultados e impactos. ✓ Analizar el contexto interno y externo de la entidad para la identificación de los riesgos y sus posibles causas. <p>Formular los planes</p>	X	X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un líder o área responsable encargada del proceso de planeación. ✓ Documentar el ejercicio de planeación en donde se describa la parte conceptual u orientación estratégica; y la parte operativa en la que se señale de forma precisa los objetivos, las metas y resultados a lograr, las trayectorias de implantación o cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación. ✓ Incluir la planeación de las demás dimensiones de MIPG y de sus políticas, acorde con lo señalado para cada una, tales como talento humano, TIC, plan anticorrupción y de servicio al ciudadano, plan anual de adquisiciones. <p>Formular los indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener claro los objetivos, planes, programas y proyectos para identificar los aspectos prioritarios a ser susceptibles de medición. ✓ Determinar puntos o factores críticos de éxito, es decir, aquellas acciones o actividades de cuyo desarrollo depende la consecución de los objetivos. ✓ Establecer qué se debe medir y qué información se quiere obtener de esa medición, para saber qué tipo de indicador se necesita. Establecer la frecuencia adecuada para la medición de los indicadores, para tomar decisiones en el momento justo. ✓ Definir los indicadores a utilizar y el método de construcción que más se adapte a la propia dinámica y cultura organizacional. De acuerdo con el manual "Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público" (CEPAL, 2011: 59) se pueden diferenciar varios tipos de indicadores de producto o resultados, de Insumos de proceso, procesos o actividades, o de desempeño de dichas actuaciones en las dimensiones de eficiencia, eficacia, calidad y economía. 					
.7 Identifica los riesgos sobre el cumplimiento de los objetivos a	7ª. Dimensión: Control Interno	✓ Asegurar la gestión del riesgo en la entidad	X	X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.

través de la entidad y analiza los riesgos para determinar cómo esos riesgos deben administrarse. (COSO) Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial. (MECI)	7.2.2 Gestión de los riesgos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG ✓ Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 					
.8 Evalúa el riesgo de fraude en la evaluación de riesgos para el logro de los objetivos. (COSO) Considerar la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional. (MECI)	4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados 4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación 		X	X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP.
.9 Identifica y analiza cambios significativos que puedan impactar significativamente. (COSO) Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno. (MECI)	4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados 4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación 		X	X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP.
	7ª. Dimensión: Control Interno 7.3 Atributos de calidad a tener en la Dimensión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas ✓ Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos ✓ Controles diseñados, que aseguran la gestión de los procesos ✓ Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables. 		X	X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP.
3. ACTIVIDADES DE CONTROL							
.10 Selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de	4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar la gestión del riesgo en la entidad ✓ Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación 			X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP.

riesgos para el logro de objetivos a niveles aceptables. (COSO) Determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos. (MECI)	4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional						
	7ª. Dimensión: Control Interno 7.2.3 Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad ✓ Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG ✓ Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 			X	X	El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP y OAEI.
.11 Selecciona y desarrolla controles generales sobre la tecnología para apoyar el cumplimiento de los objetivos. (COSO) Definir controles en materia de TIC. (MECI)	3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados. 3.2.2.4 Política de Gobierno Digital: TIC para servicios y TIC para Gobierno Abierto	<p>TIC para Gobierno Abierto: Comprende las actividades</p> <p>Transparencia: la publicación de información clara, concreta y útil para el ciudadano a través de medios electrónicos, permite que éste pueda acceder fácilmente a los servicios del Estado y que pueda estar enterado de los planes, programas y proyectos que adelantan las entidades en los temas de su interés</p> <p>Participación: la apertura de espacios de participación a ciudadanos y grupos de interés para la elaboración, seguimiento o retroalimentación de los planes y proyectos de la entidad y para la toma de decisiones, es fundamental para contribuir a la democratización de la gestión pública y hacer un uso efectivo de los canales electrónicos.</p> <p>Colaboración: involucrar a los ciudadanos o grupos de interés en la búsqueda de soluciones a problemáticas o necesidades -a través de las TIC-, promueve la construcción conjunta con el aporte de terceros para identificar posibilidades de mejora.</p> <p>TIC para servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de trámites y servicios centrados en el usuario: los trámites y servicios dispuestos por medios electrónicos se deben ajustar a las características y necesidades de los grupos de valor de la entidad, de manera que sean fáciles de acceder y sencillos de comprender. Esto permite que la entidad mejore sus niveles de eficiencia y eficacia, y aumente la satisfacción ciudadana ✓ Sistema integrado de preguntas, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias -PQRSD: con el fin de facilitar y hacer 		X	X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la Unidad de Informática

		<p>más efectiva la interacción entre la entidad y los grupos de valor, es fundamental poner a su disposición diferentes canales electrónicos para la recepción y respuesta de PQRS. En este caso, es de vital importancia que el ciudadano tenga la posibilidad de hacer seguimiento, recibir respuesta y enviar retroalimentación sobre el servicio</p> <p>✓ Trámites y servicios en línea: con el fin de facilitar el desarrollo de trámites y servicios en línea por parte de grupos de valor, la entidad debe identificar las características y necesidades de los ciudadanos y disponer todo tipo de herramientas y ayudas que permitan que los trámites en línea sean de fácil acceso, sencillos de ejecutar y que den respuesta efectiva y cumplan con las expectativas ciudadanas</p> <p>✓ El Mapa de Ruta o “Ruta de la Excelencia” como se ha denominado este instrumento, contiene los siguientes elementos: a. Servicios y trámites priorizados para ser dispuestos en línea; b. Proyectos de mejoramiento para la gestión institucional e interinstitucional con el uso de medios electrónicos, que los sujetos obligados deben implementar; c. Las demás acciones que requieran priorizarse para masificar la oferta y la demanda de Gobierno Digital, con base en lo señalado en los componentes de que trata el decreto</p>					
	<p>7ª. Dimensión: Control Interno</p> <p>7.2.3 Actividades de Control</p>	<p>✓ Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad</p> <p>✓ Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG</p> <p>Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI</p>			X	X	El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP y de la OAEI.
<p>.12 Implementa actividades de control a través de políticas que establecen lo que se espera y procedimientos que ponen dichas políticas en acción. (COSO)</p> <p>Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de</p>	<p>3ª Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.</p> <p>3.2.1.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</p>	<p>✓ Repensar la organización para su fortalecimiento</p> <p>✓ Entender la situación</p> <p>✓ Diseñar o rediseñar lo necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura orgánica: hacer los ajustes necesarios cuando hay lugar a ello, en relación con los preceptos técnicos que rigen la entidad. Esto es, la determinación de la naturaleza jurídica más adecuada, y la definición de los regímenes patrimonial, administrativo, presupuestal, financiero, de contratación, de personal, y disciplinario. 		X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de los Procesos y Procedimientos Operativos.

<p>su aplicación en materia de control. (MECI)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Esquema de negocio: aun cuando el término “negocio” parece no aplicable a lo público, las variables aquí señaladas pueden apoyar de manera muy concreta la forma como las entidades se enfrentan estratégicamente a la entrega eficiente de productos y servicios públicos. Saber en dónde centrar la promesa de valor, saber a qué grupos de valor dirigir la oferta, cómo relacionarse con ellos, por qué canales, en qué condiciones, cómo ofrecer servicios diferenciales, qué recursos utilizar, y cómo medirlos, entre otras; hacen de este modelo un elemento valioso a la hora de fortalecer capacidades organizacionales. • Cadena de valor: MIPG promueve determinar claramente la(s) cadena(s) de entrega (actuales mapas de procesos) más adecuada(s) para generar los resultados previstos en el Direccionamiento Estratégico y Planeación. Esta definición o redefinición, es relevante y determinante a la hora de decidir en dónde es necesario fortalecer las capacidades de una organización. No siempre se trata de cambiar estructuras o aumentar plantas de personal, pues las respuestas pueden estar en el fortalecimiento de otro tipo de capacidades. • Estructura funcional o administrativa: dependiendo de los ajustes y cambios adelantados en las etapas anteriores, se debe revisar la pertinencia de realizar posibles cambios en la estructura de la entidad. La estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales para generar resultados. Su diseño debe estar soportado en una correcta definición de procesos. De allí que cualquier cambio deba estar expresa y técnicamente justificado a partir de la cadena de valor definida y los procesos que la componen, pues son la principal unidad de análisis a la hora de determinar y fortalecer capacidades en las entidades. Si se trata de entidades de la rama 				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>ejecutiva, la estructura se debe formalizar de acuerdo con el marco normativo que rige para el orden nacional o territorial, y las demás disposiciones que regulan temas asociados a la estructura, tales como plantas de personal, manuales de funciones y sistemas de nomenclatura y clasificación de empleos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planta de personal: tal como se señaló en la dimensión de Talento Humano, éste es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo. <p>Trabajar por procesos</p> <p>Gestionar recursos físicos y servicios internos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener una permanente comunicación entre la gestión de recursos físicos y la gestión contable, para conciliar mensualmente la información registrada en la base de datos del área de almacén e inventarios. Es decir, que el control administrativo y físico de los bienes esté acorde con su control contable. ✓ Tener en cuenta las disposiciones previstas en el Plan General de la Contabilidad Pública de la CGN, las directrices dadas por Colombia Compra Eficiente y las establecidas por cada entidad, en sus manuales internos de contratación <p>Verificar las disposiciones dadas por el Gobierno Nacional o los gobiernos locales en materia de políticas de austeridad en el gasto público (consumo de servicios públicos, de combustibles, compras, viáticos gastos de personal, entre otros), y por las autoridades competentes (igualmente, nacionales y locales), en temas de gestión ambiental.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

	3.3 Atributos de calidad para la Dimensión	<p>La gestión de la entidad se soporta en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo por procesos, el cual tiene en cuenta los requisitos legales, las necesidades de los grupos de valor, las políticas internas de la entidad y los cambios del entorno, para brindar resultados con valor – El uso de las TIC para tener una comunicación fluida con la ciudadanía y atendiendo las políticas de Gobierno Digital y Seguridad • La consulta de las disposiciones legales que regulan su gestión • Una estructura organizacional articulada con los procesos y que facilita su interacción, en función de los resultados institucionales ✓ La delegación o tercerización (cuando procede) de procesos, bienes y/o servicios se ajusta a los requerimientos de la entidad y a sus grupos de valor ✓ El uso de los recursos disponibles atiende las políticas de transparencia, integridad y racionalización del gasto público 		X			
	7ª. Dimensión: Control Interno 7.2.3 Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad ✓ Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG <p>Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI</p>		X	X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la OAP.
4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
.13 Obtiene, genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno. (COSO) Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno. (MECI)	6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Cuatro ejes fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Generación y producción del conocimiento: Se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. El conocimiento de la entidad se desarrolla en este aspecto y desde aquí puede conectarse a cualquiera de los otros tres ejes de la dimensión. ✓ Herramientas para uso y apropiación: Busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Dichas herramientas deben ser usadas como soporte para consolidar un manejo 		X			El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y de la SCT.

		<p>confiable de la información y de fácil acceso para los servidores públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analítica institucional: Apoya el seguimiento y la evaluación del MIPG que se lleva a cabo dentro de la entidad. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados. ✓ Cultura de compartir y difundir: Implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje. Se debe agregar que las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y fomentan la innovación, en tanto que generan espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política pública 				
	6.3 Atributos de calidad a tener en cuenta en la dimensión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente. ✓ Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis. ✓ Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad. ✓ Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento. ✓ Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora. ✓ Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles. <p>Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultados</p>		X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y Oficina de Comunicaciones.
	5.2.2. Política de Gestión Documenta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégico ➤ Documental ➤ Administración de Archivos ➤ Tecnológico ➤ Cultural ✓ 		X		El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y Oficina de Comunicaciones.

	<p>5.2.3 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenga en cuenta que, respecto a la publicación de información de manera proactiva, el derecho de acceso a la información no radica únicamente en la obligación de dar respuesta a las peticiones, sino también en el deber de publicar y divulgar documentos y archivos de valor para el ciudadano y que constituyen un aporte en la construcción de una cultura de transparencia. ✓ Desarrolle ejercicios de participación ciudadana para identificar información de interés para los ciudadanos que deba ser publicada ✓ Consagre los mínimos de información general básica con respecto a la estructura, los servicios, los procedimientos, la contratación y demás información que los sujetos obligados deben publicar de manera oficiosa en su sitio web o en los sistemas de información del Estado según el caso y las obligaciones legales. ù Actualice la información de los trámites y otros procedimientos administrativos en el Sistema Único de Información de Trámites –SUIT ✓ Actualice y vincule las hojas de vida de los servidores públicos en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público – SIGEP ✓ Dicha información se complementa, además, con la publicación de los instrumentos de gestión de la información pública (registro de activos de información, índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación de información y programa de gestión documental), así como de las Tablas de Retención Documental, el informe de solicitudes de acceso a la información pública de la entidad y el documento donde consten los costos de reproducción de la información. ✓ Cogestione, con la alta dirección, la planeación y gestión estratégica de la información pública, atendiendo criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad. ✓ Armonice los procesos de servicio al ciudadano, gestión documental y las TIC con las dimensiones de transparencia activa, pasiva y gestión de la información. Recuerde que la información pública es un bien público y uno de los principales activos de su entidad. 		X		<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y OAP.</p>
--	---	---	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructure vasos comunicantes entre la información pública de su entidad y los procesos de participación y rendición de cuentas, a fin que el ciudadano conozca y retroalimente la gestión en ambos espacios a través de la información pública. ù Piense qué otra información pública debe generar y asocie la misma a su actividad misional, consultando con sus grupos de valor los tipos de información y la utilidad pública de la misma. ✓ El lenguaje claro es una herramienta que permite mejorar la comunicación con el ciudadano, con el fin de garantizar el goce efectivo de derechos de los ciudadanos, la calidad del servicio que prestan las entidades públicas y la confianza hacia los servidores públicos. ✓ Capacite a los servidores públicos en el nuevo derecho de acceso a la información y a sus grupos de valor en la información pública de la entidad. ✓ Identifique las condiciones de los grupos de interés, para que la información pueda ser transmitida en lenguaje claro y adecuado para su entendimiento. ✓ Determine con claridad cuál es la información pública reservada y la información pública clasificada de su entidad acorde con la ley y los tiempos en los cuales el ciudadano tiene acceso restringido. No olvide capacitar y divulgar a los servidores públicos y ciudadanos estas condiciones. 				
	<p>5.3 Atributos de calidad a tener en cuenta en la Dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidades de información identificadas para la gestión interna y para atender los requerimientos de los grupos de valor ✓ Información disponible en lenguaje claro y sencillo para ofrecer a los ciudadanos con claras condiciones de tiempo, modo y lugar en las que podrán solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites ✓ Información necesaria para el análisis y gestión de los procesos de la entidad y la toma de decisiones basada en la evidencia ✓ Sistema de información documentado, que permite monitorear periódicamente la gestión de la entidad y realizar los ajustes necesarios, para alcanzar los resultados esperados ✓ Información considerada como un activo de la entidad para la generación de conocimiento 		X		<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información disponible, integra y confiable para el análisis, la identificación de causas, la generación de acciones de mejora y la toma de decisiones ✓ Canales de comunicación identificados y apropiados donde se difunde información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos ✓ Canales de comunicación identificados y apropiados a través de los cuales se transmite información de interés a los grupos de valor de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos ✓ Mejoramiento en los procesos de gestión de la entidad como resultado de la producción y análisis de la Información ✓ Información segura que no se afecta durante los procesos de producción, análisis, transmisión, publicación y conservación ✓ La información que se soporta en el uso de las TIC, se genera, procesa y transmite de manera segura, garantizando su disponibilidad, integridad y veracidad ✓ Gestión de la información que asegura la conservación de la memoria institucional y la evidencia en la defensa jurídica de la entidad ✓ Mejora en los canales de información internos y externos, como resultado de la evaluación de la efectividad de los mismos 					
<p>.14 Comunica información internamente, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno, necesarios para apoyar el funcionamiento del control interno. (COSO)</p> <p>Comunicar internamente la información requerida para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno. (MECI)</p>	<p>5ª Dimensión: Información y Comunicación.</p> <p>5.2.1 Recomendaciones para una adecuada gestión de la información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar y gestionar la información y comunicación interna 		X			<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y Oficina de Comunicaciones.</p>

<p>.15 Comunica Externamente información con respecto a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno. (COSO)</p> <p>Comunicarse con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno. (MECI)</p>	<p>5ª Dimensión: Información y Comunicación.</p> <p>5.2.1 Recomendaciones para una adecuada gestión de la información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar y gestionar la información externa ✓ Identificar las fuentes de información externa 				<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de la SAF y Oficina de Comunicaciones.</p>
<p>5. ACTIVIDADES DE MONITOREO</p>						
<p>.16 Selecciona, desarrolla y lleva a cabo evaluaciones continuas, permanentes y/o separadas para comprobar cuando los componentes de control interno están presentes y funcionando. (COSO)</p> <p>Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno. (MECI)</p>	<p>7ª. Dimensión: Control Interno</p> <p>7.2.5 Monitoreo o supervisión continua</p>	<p>Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno ✓ Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas ✓ Para las entidades que implementan MIPG, este componente es transversal a todas las dimensiones, por cuanto evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas. Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de evaluación para resultados, en tanto a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible corregir en tiempo real, las desviaciones encontradas frente al logro de las metas y objetivos planeados ✓ En primer lugar, las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante ✓ La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, 	X		X	<p>El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de todos los procesos y OAEI.</p>

		<p>proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En ese orden de ideas se busca que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se convierte, entonces, la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite a la entidad medirse a sí misma, al proveer la información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten su propósito fundamental ✓ La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participan los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación. Toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones ✓ En todo caso, deben tener en cuenta que la coordinación de las auditorías (cualquiera que sea su ámbito) está en cabeza del jefe de control interno o quien hace sus veces en cada entidad, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que tengan implementados ✓ En segundo lugar, las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva. Las evaluaciones, independientes a los componentes 88 varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de la respuesta al riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación 				
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ La auditoría se constituye en “una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno” ✓ La auditoría es una herramienta de realimentación del SCI y de MIPG que analiza las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, lo cual influye en los resultados y operaciones propuestas en la entidad ✓ La actividad de auditoría interna debe realimentar a las entidades en el mantenimiento de controles efectivos, mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua. Así mismo, para formarse una opinión sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control -y de esta manera emitir juicios de valor- las oficinas de control interno deben basarse en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría ✓ Para ello, siguiendo los estándares internacionales dados por el Instituto de Auditores Internos Global (THE IIA Global), es recomendable que la oficina de control interno elabore un plan de auditoría anualmente y seleccione los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad, y desarrolle adecuados procedimientos para obtener suficiente evidencia para evaluar el diseño y la eficacia de los procesos de control en los diferentes procesos y actividades de la entidad. Este plan debe ser flexible de manera que puedan efectuarse ajustes durante el año, como consecuencia de cambios en las estrategias de la dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos de la entidad. <p style="text-align: center;">Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI</p>					
	7.3 Atributos de calidad a tener en la Dimensión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estándares de conducta y de integridad que direccionan el quehacer institucional ✓ Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales 	X			X	El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de todos los procesos y OAEI.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidores alineados con los objetivos de la entidad, que dan valor agregado en desarrollo de sus funciones ✓ Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas ✓ Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos ✓ Controles diseñados, que aseguran la gestión de los procesos ✓ Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables. ✓ Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la entidad ✓ Auditoría interna que genera valor agregado a la entidad ✓ Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor 					
<p>.17 Evalúa y comunica las deficiencias de control interno de manera adecuada a aquellos grupos responsables de tomar la acción correctiva, incluyendo la Alta Dirección y el Consejo de Administración, según sea apropiado. (COSO)</p> <p>Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas. (MECI)</p>	<p>7ª. Dimensión: Control Interno</p> <p>7.2.5 Monitoreo o supervisión continua</p>	<p>Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno ✓ Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas ✓ Para las entidades que implementan MIPG, este componente es transversal a todas las dimensiones, por cuanto evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas. Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de evaluación para resultados, en tanto a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible corregir en tiempo real, las desviaciones encontradas frente al logro de las metas y objetivos planeados ✓ En primer lugar, las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante ✓ La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los 	X			X	El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de todos los procesos y OAEI.

		<p>indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En ese orden de ideas se busca que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se convierte, entonces, la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite a la entidad medirse a sí misma, al proveer la información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten su propósito fundamental ✓ La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participan los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación. Toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones ✓ En todo caso, deben tener en cuenta que la coordinación de las auditorías (cualquiera que sea su ámbito) está en cabeza del jefe de control interno o quien hace sus veces en cada entidad, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que tengan implementados ✓ En segundo lugar, las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva. Las evaluaciones, independientes a los componentes 88 varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de la respuesta al riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación 				
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ La auditoría se constituye en “una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno” ✓ La auditoría es una herramienta de realimentación del SCI y de MIPG que analiza las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, lo cual influye en los resultados y operaciones propuestas en la entidad ✓ La actividad de auditoría interna debe realimentar a las entidades en el mantenimiento de controles efectivos, mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua. Así mismo, para formarse una opinión sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control -y de esta manera emitir juicios de valor- las oficinas de control interno deben basarse en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría ✓ Para ello, siguiendo los estándares internacionales dados por el Instituto de Auditores Internos Global (THE IIA Global), es recomendable que la oficina de control interno elabore un plan de auditoría anualmente y seleccione los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad, y desarrolle adecuados procedimientos para obtener suficiente evidencia para evaluar el diseño y la eficacia de los procesos de control en los diferentes procesos y actividades de la entidad. Este plan debe ser flexible de manera que puedan efectuarse ajustes durante el año, como consecuencia de cambios en las estrategias de la dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos de la entidad. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 					
	7.3 Atributos de calidad a tener en la Dimensión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estándares de conducta y de integridad que direccionan el quehacer institucional ✓ Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales 	X			X	El instituto SINCHI cumple con estos requerimientos de la dimensión a través de la gestión de todos los procesos y OAEI.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidores alineados con los objetivos de la entidad, que dan valor agregado en desarrollo de sus funciones ✓ Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas ✓ Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos ✓ Controles diseñados, que aseguran la gestión de los procesos ✓ Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables. ✓ Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la entidad ✓ Auditoría interna que genera valor agregado a la entidad <p>Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: COSO – MECI – Integración y Diseño Estructura Informe efectuada por la OAEI – Instituto SINCHI

Es de aclarar que el Modelo MIPG debe implementarse íntegramente, con las excepciones de aplicación detectadas por el Instituto SINCHI y que responden a su naturaleza jurídica especial, por ello los acápite de tal Modelo que no se relacionaron en el cuadro anterior deben ser aplicados en el Instituto SINCHI.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE MEJORA FRENTE AL ESTADO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTERNA DEL INSTITUTO SINCHI

La Oficina Asesora de Evaluación Interna, ratifica su firme propósito de aportar valor agregado al quehacer institucional y propiciar espacios de mejora continua institucional, que permitan al Instituto SINCHI alcanzar las metas y objetivos institucionales y con ellos el cumplimiento cabal de su Misión Institucional. Para ello se permite sintetizar las conclusiones a las que se llegó luego de su evaluación independiente desde la Tercera Línea de Defensa del Estado del Sistema de Evaluación Interna Institucional.

- 1.- Continuar con las adecuaciones y ajustes del Sistema Integrado de Gestión y MECI Institucional para la implementación completa del MIPG, coordinadas desde la Oficina Asesora de Planeación a partir del seguimiento al resultado del Autodiagnóstico efectuado a comienzos de año y hasta lograr el 100% del cumplimiento.
- 2.- Socializar el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión a todos los trabajadores de la entidad, a fin de asegurar la responsabilidad de las tres líneas de defensa.
- 3.- Realizar una evaluación periódica del cumplimiento de los planes de trabajo tendientes a disminuir la brecha frente a los lineamientos de las políticas del MIPG.

Original Firmado

ANGELICA MARÍA CASTRO ACOSTA
Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas - SINCHI
Jefe Oficina Asesora de Evaluación Interna



Instituto
amazónico de
investigaciones científicas
SINCHI



Bogotá, D.C., 12 de Julio de 2018

Doctora

LUZ MARINA MANTILLA CÁRDENAS

Directora General

Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas - SINCHI

Leticia, Amazonas.

Ref: Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno – Ley 1474 de 2011

Período: 12 de Marzo a 11 de Junio de 2018

Respetada doctora Luz Marina:

Reciba Usted un cordial saludo,

Con el propósito de efectuar una evaluación independiente desde la Tercera Línea de Defensa y generar con los resultados obtenidos Valor Agregado a la labor de Control Interno Institucional que desempeño, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y del Decreto 1499 de 2017, (Título 23. Articulación del sistema de Gestión con los sistemas de Control Interno, de la forma más respetuosa, presento a Usted el Informe Pormenorizado de Avances del Estado del Sistema de Evaluación Interna Institucional, fundado en las nuevas directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establecidas en el Decreto 1499 de 2017, el cual modifica el Decreto compilatorio del sector de función pública 1083 de 2015, lo cual hizo necesario ajustar el enfoque del informe orientándolo sobre los criterios de los Modelos COSO y MECI y las directrices dadas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, como órgano regulador en la materia y siguiendo de cerca las instrucciones recibidas en el Comité Coordinador del Sistema de Evaluación Interna del Instituto SINCHI.

Atentamente,

Original Firmado

ANGELICA MARIA CASTRO ACOSTA

Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas - SINCHI

Jefe Oficina Asesora de Evaluación Interna

ASCR/AMCA

Anexo: Informe Pormenorizado en folios



Investigación Científica para el Desarrollo Sostenible de la Región Amazónica Colombiana

Sede Principal: Av. Vásquez Cobo entre Calles 15 y 16, Tel: (8) 5925481/5925479 - Tele fax:

(8) 5928171 Leticia - Amazonas

Oficina de Enlace: Calle 20 No. 5 - 44, Pbx: 4442060 Bogotá

www.sinchi.org.co

45

