

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno del INM

Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno

2019-03-11



1. Introducción

El Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” determinó en cuanto al MECI y su evaluación lo siguiente:

Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI

Artículo 2.2.23.2 Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento Y aplicación para las entidades Y organismos a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993. (Subrayado fuera de texto)



Dados los cambios al MECI a partir de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se da la estructura para el Informe Pormenorizado de Control Interno a partir del 2018, teniendo en cuenta para cada una de las dimensiones:

1. Autodiagnóstico
2. Responsable asignado
3. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas
4. Cronograma para la implementación o proceso de transición
5. Avance acorde al cronograma y planes de mejora
6. Entre otros aspectos

De otro lado la Circular No 004 expedida por la Procuraduría General de la Nación, el 7 de marzo de 2019, en el marco de las funciones preventivas de control de gestión que le competen, indicó:

- 1 Se solicita a los representantes legales de las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público de los órdenes nacional y territorial y de las entidades descentralizadas con capital público y privado en las que el Estado posea el 90% o más del capital social, dar cumplimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al reporte del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, de conformidad con las directrices y fechas indicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 2 Se solicita a los jefes de control interno, en desarrollo de la normatividad que regula la materia, ejercer control y seguimiento para el cumplimiento de lo señalado en el primer numeral.
- 3 La Procuraduría Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública, las Procuradurías Regionales, Distritales y Provinciales ejercerán, dentro de la órbita de sus competencias, las acciones pertinentes para verificar el acatamiento de lo aquí dispuesto.
- 4 Se recuerda que el incumplimiento de las obligaciones legales puede generar responsabilidades disciplinarias.

2. Alcance

Del 10 de noviembre de 2018 al 11 de marzo de 2019.

3. Descripción metodológica

Según el Marco General del MIPG V2 julio 2018, inicialmente, se previeron 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentran, adicionando en 2018 una más:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. *Administración de Archivos y Gestión documental¹*
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento e innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. *Mejora Normativa²*

Para efectos de la elaboración de este informe se solicitó a la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación a través de correo electrónico: indique el sitio para llevar a cabo consulta de la documentación existente y/o la fuente de registro de los principales aspectos en cada una de las 7 dimensiones, teniendo presente los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la Dimensión 7 en los meses del 2018, en aras de ir definiendo la ruta a seguir para la entidad en todo el proceso:

Informe Pormenorizado de Control Interno (Ley 1474 de 2011)							
Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Dirección Estratégica y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Aspecto							
Resolución sobre asignados							
Mapa de procesos							
Análisis de brechas frente al cumplimiento de las políticas							
Diagnóstico para la implementación o proceso de transición							
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición							
Alcance y estado de cronogramas y planes de mejora							
Estado de cumplimiento							

¹ En 2018 se actualizó la denominación de esta política, que originalmente solo tenía alcance en materia de gestión documental.

² Mediante Decreto 1299 de 2019 se incorpora la política de Mejora Normativa a cargo del Ministerio de Justicia y del Derecho.



4. Resultados

El 22 de marzo de 2018, mediante Resolución 096-2018 se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología y se dictan otras disposiciones. A través de la página web institucional se realizó publicación de la resolución en comentario

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Publicado: Miércoles, 12 de Noviembre 2014 21:29

[Imprimir](#) [Correo electrónico](#)

- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1095 de 2016 "Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública" en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 130 de la Ley 1753 de 2016"
- Decreto 512 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan Acción por parte de las entidades del Estado"
- Resolución 096 de 2018 "Por la cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología y se dictan otras disposiciones"

Fecha actual: 12 de Febrero 2018 18:22



1. Autodiagnóstico

A través de consulta realizada el 5 de marzo de 2018, en la carpeta de planes (X:\2018\110.195 PLANES\110.195.4 Plan de Acción Anual\SOPORTES\OAP, se evidenció publicación de 15 autodiagnósticos, así:

- 75.1 Gestion documental MAR 2018
- 75.2 Autodiagnóstico Dirección Planeación
- 75.3 planaticorrupcionDiIMFlorez-Junio
- 75.4 gestionpresupuestal-Junio
- 75.5 rendicioncuentasDiIMFlorez-junio
- 75.6 Copia de Código de Integridad-Junio
- 75.7 Talento Humano-junio
- 75.8 Autodiagnostico Gobierno Digital-Diligenciado 2018_12_20
- 75.9 - 10 - 11 -12 CUATRO Resultados de los autodiagnóstico
- 75.13 seguimientoevaluaciondesempeno
- 75.14 transparenciaaccesoinformacion noviembre-Diligenciado
- 75.15 Autodiagnóstico 7-controlinterno-DILIGENCIADO vf



De los 15 autodiagnósticos publicados en la carpeta de Planes, se pudo determinar la calificación en promedio fue 82,79 y para cada caso en particular la que sigue:

Política de Gestión y Desempeño Institucional	Calificación total
75.6 Copia de Código de Integridad-Junio	97,00
75.13 seguimientoevaluaciondesempeno	95,70
75.4 gestionpresupuestal-Junio	94,50
3-3-defensajuridica 2018-JoseAlvaro	89,60
3-4-serviciociudadano-LuisFernando	88,90
75.5 rendicioncuentasDiIMFlorez-junio	87,70
75.15 Autodiagnóstico 7-controlinterno-DILIGENCIADO vf	83,60
75.3 planaticorrupcionDiIMFlorez-Junio	82,00
3-6-participacionciudadana-LuisFernando	79,20
75.1 Gestiondocumental MAR 2018	78,80
3-5-tramitesMFlorez	77,00
75.7 Talento Humano-junio	76,20
75.14 transparenciaaccesoinformacion noviembre-Diligenciado	76,20
75.2 Autodiagnóstico Dirección Planeación	69,00
75.8 Autodiagnostico Gobierno Digital-Diligenciado 2018_12_20	66,40

2. Responsable asignado

Según registro del acta 09 de sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 17 de julio de 2018, en el numeral 2 quedó la presentación y formalización de responsables de políticas en el marco del nuevo Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, así:

Los responsables de las dimensiones de la Alta Dirección se señalan a continuación:

- Talento Humano: Secretario General
- Direccionamiento Estratégico y Planeación: Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
- Gestión con valores para el resultado (Operación interna): Secretario General
- Gestión para el resultado con valores (Operación externa): Secretario General
- Evaluación de Resultados: Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
- Información y Comunicación: Secretario General
- Gestión del Conocimiento y la Innovación: Secretario General y Subdirector de Innovación y Servicios Tecnológicos
- Control Interno: Comité Interno de Coordinación de Control Interno /Jefe de la Oficina Asesora de Planeación"

A efectos de la elaboración de este informe, a través de reporte de la Oficina Asesora de Planeación, se tuvo conocimiento existe el anexo 31 del Manual Integrado de Gestión (en la Carpeta de calidad); el cual detalla para cada una de las Dimensiones Operativas: Responsable de la Alta Dirección, Política de Gestión y Desempeño; Responsables de Proceso y Política, Atributos de Calidad para la Dimensión y las Herramientas e Instrumentos Técnicos Relacionados. Según el anexo los Responsables Asignados para cada Dimensión son:

DIMENSIÓN OPERATIVA	RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	RESPONSABLE(S) DE PROCESO Y POLÍTICA
Talento Humano	Secretario General	Talento Humano Integridad	Coordinador de Gestión del Talento Humano
Direccionamiento Estratégico y Planeación.	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Planeación institucional Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Coordinador de Gestión Financiera Coordinador de Gestión Jurídica - Contractual Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Gestión con valores para el resultado (Operación interna)	Secretario General	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Coordinador de Gestión Financiera Coordinador de Gestión Jurídica - Contractual
		Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	Coordinador de Sistemas de Información y Redes
		Gobierno Digital	Coordinador de Sistemas de Información y Redes
		Seguridad Digital	Coordinador de Sistemas de Información y Redes
Gestión para el resultado con valores (Operación externa)	Secretario General	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Profesional de Atención al Ciudadano y las Comunicaciones Profesional de la Oficina Asesora de Planeación con funciones del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
		Racionalización de Trámites	Profesional de Atención al Ciudadano y las Comunicaciones Profesional de la Oficina Asesora de Planeación con funciones del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Coordinador de Sistemas de Información y Redes
		Servicio al Ciudadano	Profesional de Atención al Ciudadano y las Comunicaciones Profesional de la Oficina Asesora de Planeación con funciones del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
Evaluación de Resultados	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Información y Comunicación	Secretario General	Gestión documental	Coordinador de Servicios Administrativos Coordinador de Sistemas de Información y Redes
		Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Coordinador de Sistemas de Información y Redes Coordinador de Servicios Administrativos
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Secretario General Subdirector de Innovación y Servicios Tecnológicos	Gestión del conocimiento y la innovación	Coordinador de Gestión del Talento Humano Coordinador de Sistemas de Información y Redes Subdirector de Innovación y Servicios Tecnológicos / Profesional de SIST con funciones de I+D+i
Control Interno	Comité Interno de Coordinación de Control Interno / Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Control Interno	Líder (es) de Proceso (s) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Asesor de la Dirección con funciones de Jefe Control Interno



3. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas

En el marco de la elaboración de este informe indicó a través de correo electrónico, el Profesional Especializado Andrés Rincón:

[...] En lo referente a la análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas, se puede señalar que: La Oficina Asesora de Planeación, durante la vigencia 2018, brindó acompañamiento a los diferentes responsables de política para que conocieran y adoptaran la herramienta de autodiagnóstico. A través del diligenciamiento de los autodiagnósticos los responsables de cada política evidenciaron las brechas frente a los lineamientos de las políticas que integran el MIPG, y su vez priorizaron acorde a las capacidades en recursos (financieros, humanos, tecnológicos) las actividades y acciones a realizar para el cierre de las brechas.

Así mismo, durante la vigencia 2018 se ejecutaron algunas acciones para el cierre de brechas teniendo las capacidades en recursos, por ejemplo: la identificación de grupos de valor y la construcción del PINAR, dejando para las siguientes vigencias las actividades o acciones que requieren un mayor esfuerzo o capacidad. Estas últimas fueron los insumos para la construcción de la Planeación Estratégica, el Plan de Acción o los diferentes Planes que integran el Decreto 612 de 2018.

En este sentido, se pueden consultar los diferentes planes en los siguientes links:

Plan Estratégico Institucional:

<http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/planes-y-programas/plan-estrategico-institucional>

En este plan se pueden evidenciar el propósito de cerrar brechas en las diferentes políticas a través del "Habilitador de Gestión y de Desempeño", y sus dos objetivos estratégicos: 1. "Fortalecer la capacidad administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad de los procesos de la entidad", y 2. "Gestionar de manera eficaz la información con las partes interesadas".

Plan de Acción: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/planes-y-programas/plan-de-accion>

El Plan de Acción se construyó teniendo en cuenta la incorporación de actividades que dieran cumplimiento a los indicadores del "Habilitador de Gestión y de Desempeño" del PEI, así como las actividades que aportaran al cierre de brechas para la implementación del MIPG.

Los planes que hace referencia el Decreto 612 de 2018, se pueden consultar en los siguiente links:

- PAAC: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/planes-y-programas/plan-anticorrupcion-y-de-atencion-al-ciudadano>

- Los planes de la política de Gobierno Digital: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/planes-y-programas/plan-de-gobierno-en-linea>

- PINAR: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/gestion-documental>

- Los planes asociados a la Política de Talento Humano: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/gestion-del-talento-humano/planes-de-gestion-del-talento-humano/planes-2019>

- PAA: <http://www.inm.gov.co/index.php/contratacion-inm/plan-anual-de-adquisiciones>

[...]

A partir de lo señalado por la Oficina Asesora de Planeación, frente a la solicitud puntual (por parte de Control Interno) para cada una de las dimensiones no queda claro o no puede determinarse con precisión cual corresponde a cada cual.

4. Cronograma para la implementación o proceso de transición

Entre la fecha de expedición de la Resolución (096) por la cual actualiza el modelo Integrado de Planeación y Gestión del INM en marzo de 2018 y hasta marzo de 2019, no se definió un cronograma para la implementación o proceso de transición. No obstante, y tras la solicitud realizada indicó el Profesional Especializado de la Oficina Asesora de Planeación:

[...] La implementación del cierre de brechas en el corto y mediano plazo se evidencian en los cronogramas asociados a cada los planes.

Así mismo, durante la vigencia 2019, la Oficina Asesora de Planeación contempló como una de las actividades del Plan de Acción la siguiente: "Identificar avance en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión" mediante la cual se prevé la generación de una herramienta de seguimiento y "Presentar al CIGD el seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión". De este modo durante la vigencia 2019 se espera fortalecer el seguimiento a las políticas del modelo. [...]

Si bien es claro que no existe un plazo establecido para la implementación o actualización del modelo, no obstante, Función Pública recomienda que desde la expedición del decreto 1499 de 2017, las entidades inicien la revisión de sus procesos de planeación, gestión, evaluación, entre otros, a la luz del Marco General y del Manual Operativo del modelo y, puedan identificar oportunidades de mejora.

5. Avances acordes al cronograma y planes de mejora

Ante la solicitud efectuada por Control Interno relacionada con avances acorde al cronograma y planes de mejora; señaló el Profesional Especializado de la Oficina Asesora de Planeación:

[...] Acorde a lo planteado en el Plan de Acción, la Oficina Asesora de Planeación, tiene previsto presentar al CIGD el seguimiento de avance a la implementación de las políticas del modelo en los meses de abril, julio y octubre del presente año. [...]

6. Conclusiones

Con la expedición de la Resolución 096 de 2018, se adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión del Instituto Nacional de Metrología, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

A partir del diligenciamiento en el 2018 de los cuestionarios de Autodiagnóstico, el INM cuenta con las calificaciones totales por política, calificaciones por cada uno de los componentes y calificación por categorías.

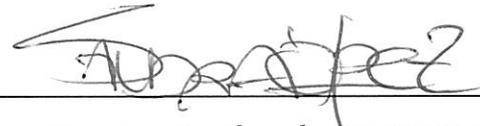
6. Recomendaciones

A partir de los autodiagnósticos diligenciados en el 2018 y de las calificaciones obtenidas queda entonces como paso a seguir establecer los planes de acción de tal forma que se pueda establecer una ruta de acción con base en las actividades de gestión que fueron evaluadas, desde luego dando prioridad a todas aquellas actividades que tuvieron menores puntajes.

Se sugiere propender porque la información y la comunicación organizacional fluya en varias direcciones asegurando flujos de información en todo sentido y a todo nivel: ascendente, descendente y transversal.

A propósito de la implementación del MIPG se propone estudiar la posibilidad, aprovechando las bondades de la tecnología; para determinar de forma cuantitativa si en el primer año (marzo 2018 a marzo 2019) el INM ha cumplido con lo que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión espera como resultado de la buena implementación:

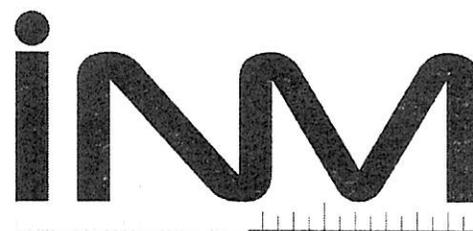
 Mayor Confianza Mayor satisfacción por parte de los clientes	 Cambio Cultural Mayor apropiación	 Eficiencia Cumplir adecuadamente las funciones
---	---	---



Sandra Lucía López Pedreros

Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno

Fecha: 2019-03-11



Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno del INM

Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno

Bogotá

(2019-07-11)



1. Introducción

Teniendo en cuenta que:

- Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993;
- En la Ley 1474 de 2011, se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública;
- La Circular No 004, del 7 de marzo de 2019, emitida por la Procuraduría General de la Nación, de asunto: Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y reporte de los avances de gestión a través del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión – FURAG
- El objetivo de la 3ª Línea de Defensa

Se presenta el informe de estado del Sistema de Control Interno e implementación del MIPG.

2. Alcance

Del 11 de marzo de 2019 al 11 de julio de 2019.

3. Descripción metodológica

Para la elaboración de este informe, se dieron 3 partes, cada una de ellas; así:

I. Resultados Desempeño Institucional a 2018-12-31

Se tuvo en cuenta la información publicada por la Función Pública con fecha de elaboración el 17 de junio de 2019; con corte a 31 de diciembre de 2018 (https://funcionpublica.gov.co-my.sharepoint.com/:x/g/personal/eva_funcionpublica_gov_co/EXq_xkPh0wdLI5_LLMQrzuMBY4_Y868sef5CYNEZdd5wMcQ?rttime=IVRxcE8B10g); donde se dieron Resultados de Desempeño Institucional por entidad

II. Acciones adelantadas desde la OAP en el marco de la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Solicitud de Control Interno a la Oficina Asesora de Planeación; para determinar los avances que se han dado en la implementación del Modelo Integrado de Planeación articulado con el MECI, éste último como una dimensión dentro del modelo; para revisión dentro del formato sugerido por la Función Pública, en lo concerniente a:



- Cronograma para el proceso de transición.
- Planes de mejora para la implementación
- Informes de avance acordes al cronograma y planes de mejora

III. Estructura MECI

A partir de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para efectos dados al MECI a partir de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, una vez se cuente con avance significativo en la actualización del MIPG alineado con el MECI, el informe se da de cara a la estructura del MECI en sus 5 componentes:

1. Ambiente de Control,
2. Evaluación del Riesgo,
3. Actividades de Control,
4. Información y Comunicación,
5. Actividades de Monitoreo

Lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa.

4. Resultados

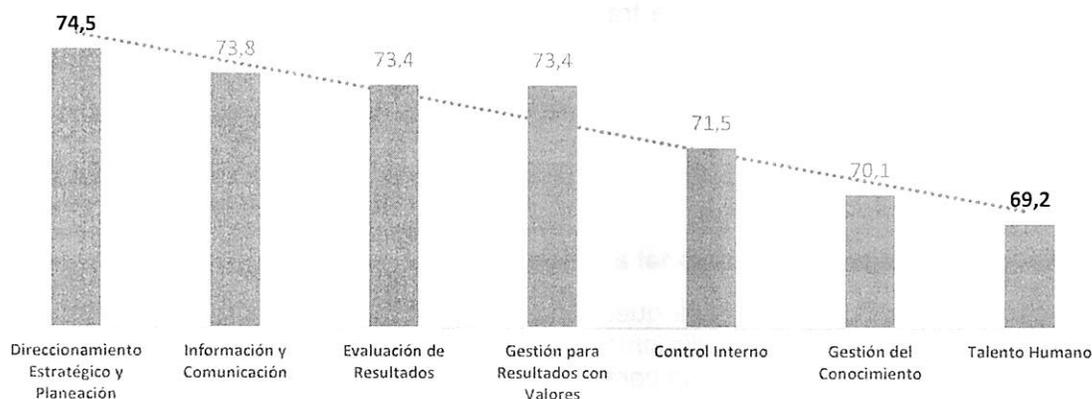
I. Resultados Desempeño Institucional a 2018-12-31

En publicación de la Función Pública quedó indicado: *“en la recolección de la información para el cálculo de los índices se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, la comparación de resultados y el establecimiento de ranking solo procederá bajo las condiciones de los grupos par, los cuales están integrados por entidades de similares características”*

	Índice de Desempeño Institucional	Puntaje por entidad
		72,0

Los puntajes obtenidos en el 2018, por cada una de las dimensiones para el INM fueron:

Dimensión		Puntaje (por entidad)
1	Talento Humano	69,2
2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,5
3	Gestión para Resultados con Valores	73,4
4	Evaluación de Resultados	73,4
5	Información y Comunicación	73,8
6	Gestión del Conocimiento	70,1
7	Control Interno	71,5



1ª Dimensión: Talento Humano (69,2) - Puntaje más bajo en la entidad

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.

2ª Dimensión: Dimensionamiento Estratégico y Planeación (74,5) - Puntaje más alto en la entidad

MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las

necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. En torno a la satisfacción de las necesidades ciudadanas, las entidades focalizan sus procesos y el uso de sus recursos.

II. Acciones adelantadas desde la OAP en el marco de la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Por expreso señalamiento de la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, se tuvo conocimiento:

“Actualmente se vienen desarrollando ejercicios internos con cada una de las áreas de la entidad, orientados a mejorar el conocimiento y avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para ello, en el mes de marzo, se contestó el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) el cual genera la línea base del cuatrienio para evaluar los avances en la implementación del Modelo. Igualmente, se contestaron las preguntas adicionales al Plan Anual de Vacantes. Por otro lado, la Oficina Asesora de Planeación realizó una socialización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, donde participaron 56 personas.

2. Ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se presentaron los resultados obtenidos en la evaluación del FURAG y la necesidad de inclusión en la planeación estratégica de un indicador asociado a los puntos porcentuales que se quieran lograr para en la implementación del modelo en el cuatrienio. Esta meta se articulará con el PND y el Plan Sectorial.

3. Durante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD, del pasado 28 de junio de 2019, se identificaron algunas características que debe tener la herramienta de seguimiento a la implementación de las políticas de gestión y desempeño. Se determinó que en el mes de julio se presentará ante el CIGD la herramienta para identificar los avances de la implementación del modelo.

De esta manera, a partir del mes de agosto, se contará con la herramienta para el mejoramiento en la implementación del modelo.

5. Durante la socialización y las presentaciones ante el CIGD se ha recalcado la importancia de realizar el curso del MIPG brindado virtualmente por el DAFP, el cual a la fecha lo han realizado 10 personas del INM.

6. En cuanto al apoyo a la implementación del modelo, la Oficina Asesora de Planeación lideró y coordinó la construcción del autodiagnóstico para la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la cual será un insumo para plantear el Plan de Acción de esta política para los próximos cuatro años.

Finalmente, el reporte completo sobre los avances realizados a la fecha por los líderes y responsables de la implementación en las diferentes políticas que integran el modelo se viene trabajando desde el año pasado. Se espera tener un primer informe el próximo miércoles 10 de julio, el cual con mucho gusto les compartiremos.”

III. Estructura MECI

1. Ambiente de Control

Este componente tiene como propósito asegurar un ambiente de control que le permita a la entidad disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Requiere del compromiso, el liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Al 11 de julio de 2019, se tiene:

- Documentos que dan cuenta de compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público; como por ejemplo:

Resolución 171 de 2019: Adicionan y modifica la Resolución 451 del 21 de septiembre de 2018 " Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM.

Resolución 451 de 2018: Adopta el Código de Integridad del Servidor Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM y se dictan otras disposiciones

- Frente a la supervisión del Sistema de Control Interno, se tiene que mediante Resolución 101 de 2013 se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno y mediante Resolución DG – 229 de 2014, se modificó la Resolución 101 de 2013.
- En cuanto a roles, responsabilidades y autoridad, se encuentran documentadas en el Anexo 27, del Manual Integrado de Gestión, para los cargos de: Director General, Oficina Asesora de Planeación, Subdirección de Metrología Química y Biomedicina, Subdirección de Física, Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos, Secretaría General, Profesionales, Técnicos y Contratistas.
- Del compromiso con la competencia de todo el personal, según da cuenta el Manual Integrado de Gestión (versión 15); se tiene por política asegurar la competencia técnica del personal involucrado de los servicios y/o productos que ofrece el Instituto, específicamente aquellos que: operan equipos, realizan calibraciones o ensayos, evalúan resultados de medición, proveen comparaciones interlaboratorios y ensayos de aptitud, producen y certifican materiales de referencia, realizan asistencia técnica, brindan capacitación y revisan los certificados de calibración e informes de ensayos. Para este propósito el INM ha definido los perfiles, educación, experiencia y las funciones de su personal acorde a su misión en el “manual específico de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales” adoptado por resolución el cual se encuentra publicado en la intranet.
- el INM tiene publicados a través de la página web, documentos como: Resolución 576 – 2018 por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INM; Plan Anual

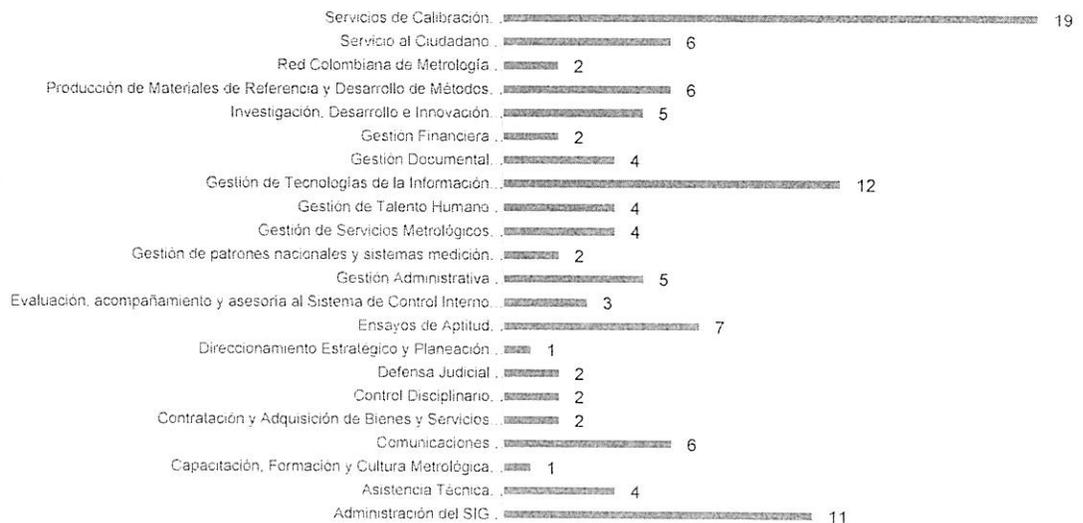
de Vacantes 2019, Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2019, Plan de Previsión 2019, Plan de Trabajo Anual de SST 2019 y Plan Institucional de Capacitación 2019. En marzo de 2019, se socializó la metodología medición de cargas.

No se evidencia por ejemplo el establecimiento de una línea de reporte y/o denuncia para el funcionamiento del Sistema de Control Interno

2. Evaluación del Riesgo

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.

- Se ha documentado el control sobre el riesgo operacional que puede afectar los objetivos de calidad e institucionales mediante el documento E1-02-D-01-Administración del Riesgo.
- La Política de administración de riesgo es aprobada por el Comité de Coordinación de Control Interno, actualmente se encuentra publicada a través de la página web: <http://www.inm.gov.co/index.php/el-inm/sistema-integrado-de-gestion>
- La identificación y análisis de riesgos; se ha dado. A la fecha de emisión de este informe se tenía un total de 110 riesgos identificados, por proceso distribuidos así:



- El funcionario de la Oficina Asesora de Planeación Yesid Javier Pineda; el 2 de julio de 2019, recordó la necesidad de realizar el seguimiento trimestral de la Matriz Integrada de Riesgos correspondiente al segundo trimestre de 2019, con plazo para consolidar el informe el 12 de julio de 2019.
- Mediante Decreto 338 del 4 de marzo de 2019, se creó la Red Anticorrupción; integrada por los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces para articular acciones oportunas y eficaces en la identificación de casos o riesgos de corrupción en instituciones públicas, para generar las alertas de carácter preventivo frente a las decisiones de la administración promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.
- A través de los informes de auditoría de Control interno (3ª línea) se da cuenta del mapa de riesgos del proceso y las oportunidades de mejora a que haya lugar.
- Control Interno (3ª línea de Defensa) emitió el 24 de abril de 2019, informe de Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos y sus controles (Diseño y Efectividad) a través del cual se dejaron 5 recomendaciones a partir de dicha evaluación. El informe correspondiente al segundo trimestre de 2019, está previsto para ser emitido al finalizar julio de 2019.

3. Actividades de Control

Acciones determinadas por la entidad, generalmente expresadas a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos

- A través de las actividades propias del rol de Control Interno de Enfoque hacia la prevención y del rol de Evaluación del de Gestión del Riesgo, para el periodo objeto del alcance de este informe; se dio:
 - a. Secretaría Técnica del Comité de Control Interno (febrero y mayo de 2019)
 - b. Fomento cultura de autocontrol (marzo a julio de 2019)
 - c. Sensibilización al personal de la entidad en cuanto a roles de Control Interno
 - d. Asesorías y acompañamiento (permanente)
 - e. Informes de evaluación y seguimiento a los mapas de riesgos y sus controles (diseño y efectividad) (enero y abril de 2019)
 - f. Seguimiento y cumplimiento planes de mejoramiento, indicadores y reportes a riesgos del proceso de Control Interno. (permanente)

ACTIVIDAD	PROCESOS				Responsable: Líder del proceso sustrato	Coordinador de la Auditoría	Equipo Auditor	2019						
	ESTRATÉGICO	MISIONAL	APOYO	EVALUACIÓN Y CONTROL				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
2. ROL ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN														
Fomento Cultura de Autocontrol	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno		X	X	X	X	X	X
Capacitaciones				X	Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno		X	X					
Secretaría Técnica del ConiRA	Todos				Jefe de Control Interno	Jefe de Control Interno		X			X			
Gestión documental de la Oficina, de la gestión de los procesos en las auditorías y papeles de trabajo de las auditorías y relacionado con la gestión administrativa de la OIG	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X	X	X	X	X	X	X
Sensibilización a todo el personal de la entidad en cuanto a los diferentes roles de Control Interno y específicamente que las auditorías se realizan a los procesos y no a las personas	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno				X	X	X	
Asesorías y Acompañamiento	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X	X	X	X	X	X	X
3. ROL DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO														
Informe de Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos y sus controles (MIRG) y (MIRG) y (MIRG)	Todos				Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X			X			X
Seguimiento y cumplimiento planes de mejoramiento, indicadores y reporte a riesgos del proceso de Control Interno				X	Todos	Jefe de Control Interno	Personal de Control Interno	X			X			X

Mediante Resolución 096-2018; por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología se definieron las 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional; así

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento Humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital (antes Gobierno en Línea)
12. Seguridad Digital
13. Defensa Jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Entre marzo y julio de 2019, se han revisado y actualizado procedimientos de diferentes procesos.

4. Información y Comunicación

La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad. La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas

Según da cuenta el Manual de Comunicaciones (versión 05) las políticas de comunicaciones buscan establecer las bases para que por medio de la comunicación se logren buenas relaciones con la

ciudadanía, entre los funcionarios y áreas del Instituto y con los medios de comunicación, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional encaminada a lograr los objetivos estratégicos propios del Instituto.

En el Manual de Comunicaciones Interna (versión 01), quedaron definidas las políticas específicas de comunicación organizacional (numeral 5.3)

El Procedimiento de Comunicación Externa, (versión 2), tiene por objeto desarrollar estrategias de comunicación efectivas que sean divulgadas en los medios masivos y que permitan dar a conocer a la ciudadanía en general de manera clara y efectiva la gestión desarrollada por el instituto.

En el 2019, se ha informado a través de correo institucional al personal vinculado a la entidad, acerca de hechos y en general aspectos de interés relacionados con el instituto, como por ejemplo:



La Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos,
renueva su cara interna

Siempre apuntando al mejoramiento de la calidad de los servicios ofrecidos por el

► ¡Hola ! Ponte al día con el INM News Recibidos x

Comunicaciones INM [a través de mail@inm.gov.co](mailto:mail@inm.gov.co) 5 Jul 2019 16:18 (hace 3 días)
para mí -



[¿Tienes problemas para ver este email?](#)

[Da clic aquí](#)



5. Actividades de Monitoreo

Busca que la entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación: concurrente o autoevaluación y evaluación independiente

Se tiene documentado el Procedimiento Auditorías Internas (actualmente en su versión 7); el cual tiene por objeto "Establecer la metodología para programar y ejecutar las auditorías internas conforme con los requisitos establecidos en las normas que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG) del INM, con el fin de asegurar que se ha implementado y mejora continuamente"; aplicable a todas las auditorías internas incluidas dentro del programa de auditorías del INM y las auditorías adicionales que sean requeridas por el Sistema Integrado de Gestión del Instituto.

En junio de 2019, la Dirección General tuvo como iniciativa a la que llamó Cerratón la cual tuvo por objeto dejar saneados procesos administrativos pendientes, teniendo en cuenta que algunos de ellos están bajo la lupa de la Contraloría General de la República y lo que se pretende con la campaña es:

- No cerrar por cerrar hallazgos; sino establecer e implementar acciones conducentes a la eliminación de las causas que generaron todas esas observaciones que quedaron para tratamiento y registradas en Planes de Mejoramiento a lo largo de varias vigencias anteriores.



- Generar nuevamente acciones en aquellos casos donde las acciones planteadas en su momento hoy no proceden por el paso del tiempo, el crecimiento y/o la evolución del proceso, etc.

5. Conclusiones

6. A partir de la calificación del FURAG en el 2018, obtenida en la entidad por cada una de las dimensiones; es la 1ª Dimensión (Talento Humano) la que tiene más baja calificación; contribuyendo tímidamente al cumplimiento del primer objetivo de MIPG: Fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

A propósito del lema del MIPG: “¡La implementación es un reto de todos!”, en el INM han cursado tan solo casi el 50% del personal el Módulo de Fundamentos Generales del Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; el cual tiene como fin facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos.

7. Dando continuidad a los avances que se van dando en la implementación del MIPG, se pudo determinar la ruta a seguir se definió de forma particular para la entidad y no como lo sugiriera la Función Pública, teniendo en cuenta entre otros aspectos, por cada dimensión; los siguientes:

Aspectos	Dimensiones						
	Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión con Valores para el Resultado	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento	Control Interno
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Responsables asignados							
Autodiagnóstico							
Análisis de brechas frente a lineamientos de las							
Cronograma para el proceso de transición							
Planes de mejora para la implementación							
Informes de avance acordes al cronograma y							
Entre otros aspectos							

6. Recomendaciones de Control Interno

Tener presente que de acuerdo a la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con la que cuenta el INM, en el primer semestre de 2019; Control Interno a propósito de la estructura de este informe Pormenorizado de Control Interno; migrará nuevamente hacia la estructura del MECI en sus 5 componentes (1. Ambiente de Control, 2. Evaluación del Riesgo, 3. Actividades de Control, 4. Información y Comunicación y 5. Actividades de Monitoreo)

Aunado a lo anterior; en este mismo esquema será necesario entonces analizar el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada; así como el ejercicio de las líneas de defensa (Estratégica, 1ª línea y 2ª línea) en cada uno de los componentes ya mencionados.

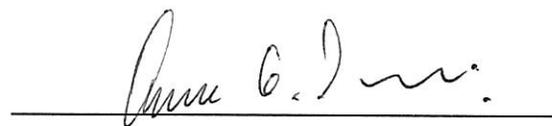
Así las cosas y en ese orden de ideas; tendremos en cuenta la estructura que planteara la Función Pública, así:

Componente MECI + Líneas de Defensa	Dimensión Talento Humano			Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación			Dimensión Gestión con Valores para el Resultado			Dimensión Evaluación de Resultados			Dimensión Información y Comunicación			Dimensión Gestión del Conocimiento			Dimensión Control Interno		
	Procesos	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD	LE	1a LD	2a LD		

LE Línea Estratégica

1a LD 1a Línea de Defensa

2a LD 2a Línea de Defensa



Arístides Candenario Dajer Espeleta
Asesor con Funciones de Jefe de Control interno - Encargado

Fecha: 2019-07- 11



