

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Informe Pormenorizado de Control Interno

Control Interno
Bogotá
2019-11-12



CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	4
4. RESULTADOS	5
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39



1. INTRODUCCIÓN

El informe que a continuación se presenta está bajo el marco de las siguientes disposiciones:

- **Ley 87 de 1993** – Define el Control Interno como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad con el fin de procurar 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 vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.
- **Ley 1474 de 2011:** Artículo 9 - El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.
- **Decreto 648 de 2017** por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el 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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG** y su Séptima Dimensión.
- **Modelo Estándar de Control Interno** (5 componentes):
 1. **Ambiente de Control:** Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de la organización con el fin de implementar y fortalecer su 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.
 3. **Actividades de Control:** Acciones determinadas por la entidad, generalmente expresadas a través de políticas de operación, proceso y procedimientos que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos.
 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.
 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.

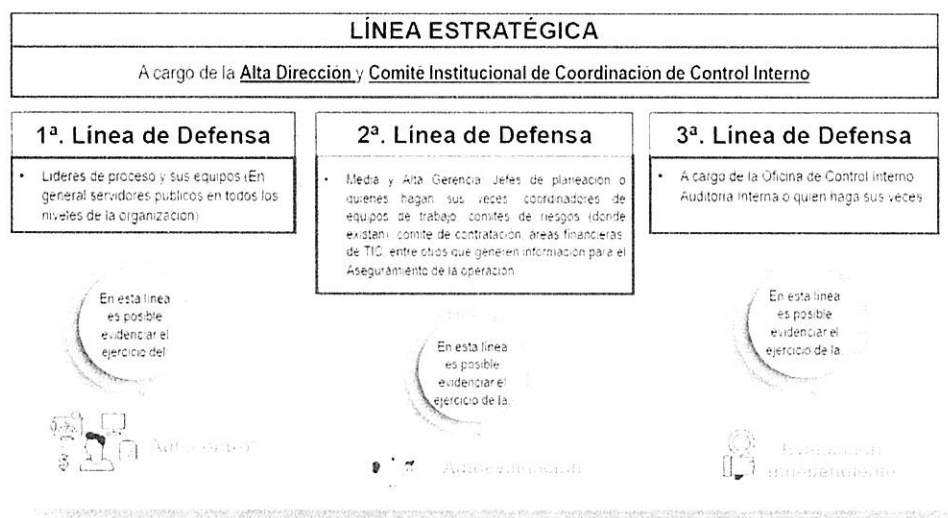
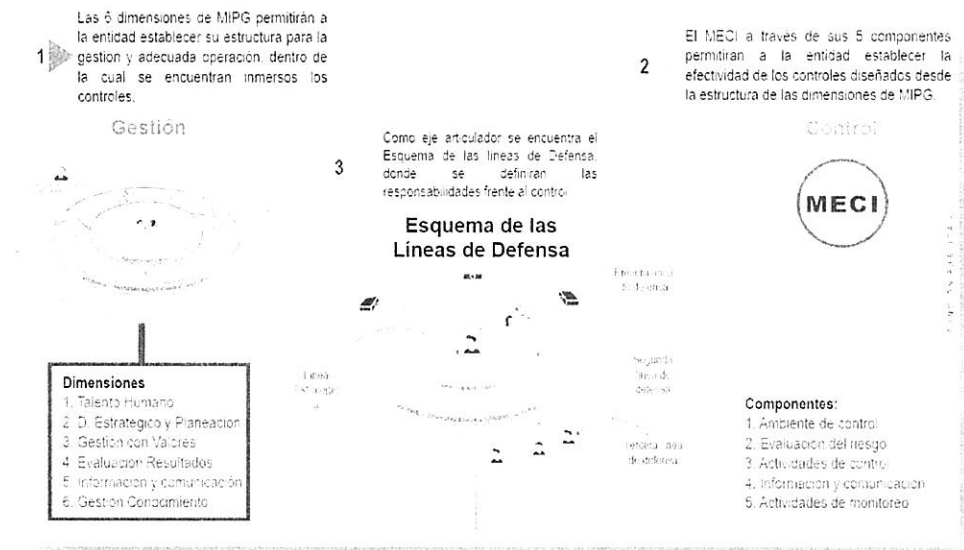
2. ALCANCE

El periodo comprendido entre el 12 de julio y el 12 de noviembre de 2019.



3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Tal como se manifestó en el informe del cuatrimestre anterior, es decir, el correspondiente al periodo de marzo a julio de 2019, este informe se presenta teniendo presente la estructura que planteara la Función Pública, donde se analiza el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada (se encuentran inmersos los controles diseñados y ejecutados en las dimensiones), así como el ejercicio de las líneas: Estratégica, Primera, Segunda y Tercera en cada uno de los 5 componentes; vista de forma armonizada de la siguiente manera:



Para efectos de obtención de información, Control interno solicitó colaboración para tener indicación del sitio, las rutas y/o los sistemas de información a nivel institucional donde pueda consultar para el periodo comprendido del 12 de julio al 12 de noviembre de 2019, en lo concerniente a los planes



de acción, todas las actividades tendientes a definir y dar cumplimiento a la ruta que previera el INM durante el proceso de actualización o actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A partir de la solicitud en comentario el Profesional Especializado de la Oficina Asesora de Planeación Andrés Mauricio Rincón informó:

"1. El INM no cuenta con una ruta específica o sistema de información donde se pueda evidenciar los avances en la implementación de las políticas que integra MIPG.

2. Conforme al acta del Comité CIGD N° 18-10 se han asignado roles y responsables en la implementación de cada política y dimensión, los cuales priorizan las acciones a realizar para avanzar en la política.

3. Por parte de la Secretaría General se han identificado acciones a realizar en el corto y mediano plazo, que proyectan mejorar la evaluación del FURAG en el cuatrienio.

4. Así mismo, la Oficina Asesora de Planeación, conforme a los autodiagnósticos diligenciados en el año 2018 por los responsables de implementar las políticas en el INM, genera un informe de avance y seguimiento a las políticas de gestión y desempeño, las cuales posteriormente se presente al CIGD.

En este sentido, se adjunta el informe de seguimiento a 31 de octubre, concerniente a las acciones realizadas durante el año 2019 para la implementación del MIPG.

Por último, se adjunta las acciones planteadas por la Secretaría General a desarrollar en el corto y mediano plazo en las preguntas del FURAG que no fueron respondidas a satisfacción".

A partir de la información obtenida y contenida en los dos archivos adjuntos (Informe de Seguimiento Tercer Trimestre a la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) - Oficina Asesora de Planeación Bogotá D.C, de fecha 7 de noviembre de 2019 y Plan FURAG 2018 S.G. (1)), se tiene el reporte conforme a la estructura que se planteó para este informe en el siguiente aparte.

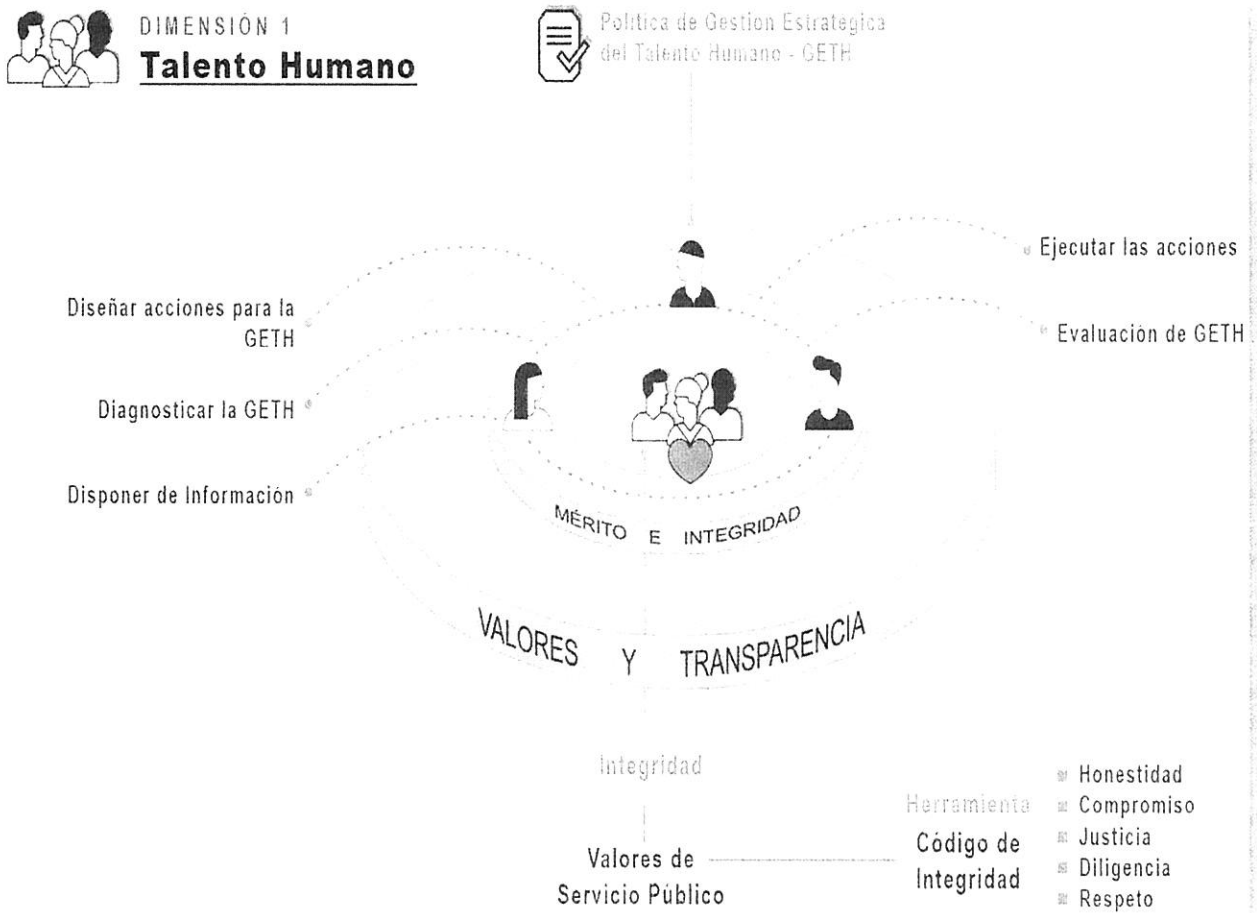
4. RESULTADOS

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.

A continuación, y a partir de las 7 dimensiones del MIPG, se presentan avances y resultados de diagnósticos, planes de acción, desarrollo de políticas, así como aquellas actividades destinadas a definir y dar cumplimiento a la ruta definida por el INM en el proceso de implementación o actualización del Modelo Integrado de Planeación a propósito de roles y responsabilidades asignadas previamente:

Dimensión 1: Talento Humano

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que ésta dimensión “tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior teniendo en cuenta que el 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”.



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
<p>Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>		<p>En carpeta de calidad (SIG) se cuenta con documentos del proceso: Ingreso, Desarrollo Retiro de Personal y en carpeta T (Z:\SIG T) se dispone de 3 carpetas con 9 archivos correspondiente al proceso Talento Humano.</p>		<p>Tras el ajuste y la modificación del Plan de Auditorías de Control Interno para el 2019, se llevó a cabo evaluación al proceso Gestión del Talento Humano que no fue atendida por la Coordinadora como responsable del Grupo de Gestión de Talento Humano, respondiendo para tal efecto el Secretario General y la Profesional Especializada Alba Yudit Porras. Auditoría que tiene programada la entrega del informe preliminar para el 15 de noviembre de 2019. No se tiene conocimiento de socialización de información relacionada con caracterización de los servidores públicos y de los empleos de la entidad.</p> <p>En desarrollo de la auditoría a Gestión de Talento Humano se identificaron debilidades en la elaboración del manual a no existir correspondencia entre el propósito del empleo y la formación determinada.</p> <p>No se cuenta con publicación para la vigencia 2019, en la página web sobre Gestión de Talento Humano para el 2019 (http://www.inm.gov.co/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/gestion-del-talento-humano/)</p>
<p>Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)</p>		<p>Ocho (8) actividades a cargo de la Coordinadora de Talento Humano, están haciendo parte de las 157 actividades de la Programación Plan de Acción 2019 (versión 3).</p>		<p>Se debe ingresar con mayor detalle para lograr ubicar los planes pertenecientes a la vigencia 2019, por ejemplo a la página http://www.inm.gov.co/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/gestion/gestion-del-talento-humano/. De igual manera, si se quiere conocer temas como: nombramiento de servidores, aspirantes a cargos, manual de funciones, evaluación de desempeño, planes de gestión del talento humano, asignaciones salariales y escala de viáticos.</p>

<p>Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)</p>	<p>El 31 de enero de 2019, mediante Resolución 039-2019, se adoptó el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Metrología.</p>	<p>Según da cuenta el informe de seguimiento MIPG, del trimestre 3 de 2019, en materia de Ingreso se tiene: Cubrimiento de vacantes mediante provisionalidad en un término de 2 meses o menos. Actualización de matriz de experiencia laboral y formación. Actualización permanente de historias laborales en físico y magnético. Actualización de la matriz sociodemográfica e implementación del aplicativo KACTUS HR. Realización de Inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación.</p>		<p>Control Interno considera que la oportunidad de una inducción se da al momento del ingreso y no con posterioridad a ella. La ubicación y orientación en el puesto de trabajo constituye factor clave en el proceso de aprendizaje y apropiación de la cultura organizacional, aspecto débil en el INM.</p>
		<p>Según da cuenta el informe de seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019; en materia de Desarrollo se tiene: Actualización de la matriz sociodemográfica y de experiencia laboral y formación, Reportes trimestrales del indicador de rotación de personal, Realización de campaña para manifestación de expectativa de movilidad y actualización de la matriz sociodemográfica con dicha información, Realización de talleres de trabajo en equipo y comunicación asertiva dirigido a los Gerentes Públicos, Adopción del Plan Institucional de Capacitación mediante acto administrativo, Diagnóstico de necesidades de capacitación y</p>		



		<p>evaluación de competencias a Gerentes Públicos.</p> <p>Implementación del aplicativo KACTUS HR. Gestión del Talento Humano a través de mensaje de correo electrónico del 5 de agosto de 2019, realizó advertencias con ocasión de la implementación del software de nómina y administración de Talento Humano, por estabilización y pruebas del aplicativo.</p>		<p>Control Interno participó como evaluador para determinar el mejor equipo de trabajo. Evaluación que se presentó el 21 de octubre de 2019.</p>
		<p>Según da cuenta el informe de seguimiento MIPG, del trimestre 3 de 2019; en materia de Retiro se tiene: Realización de encuestas de retiro de servidores públicos y envío de flyers alusivos a los servidores que se retiran exaltando la labor durante la estadía en el INM.</p> <p>Implementación de mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los Servidores públicos que se retiran.</p>		<p>En desarrollo de auditoría de gestión de Talento Humano se pudo determinar que el formato de encuestas de retiro de personal no se encuentra adoptado en el sistema Integrado de Gestión.</p>
<p>Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo:</p>	<p>Varias actividades como fueron: Taller Animales de poder para Directivos, pausas activas, el juego stop con palabras relacionadas con SST y encuentre la diferencia.</p>		<p>El informe de la Auditoría Externa, se tuvo conocimiento la auditoría no se planificó con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Teletrabajo.</p> <p>Aún se presentan demoras (incumplimiento en tiempos) en la entrega de dotación de funcionarios que devengan remuneración mensual sea inferior a dos 2 veces el salario mínimo vigente.</p>

<p>Clima organizacional: Se expidió Circular No. 008 por parte del Director General (e) cuyo asunto fue: descanso compensado fin de año.</p> <p>A través de la Resolución 502 del 1º de noviembre de 2019, se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible en el INM.</p>	<p>El 6 de noviembre de 2019 Talento Humano a través de correo electrónico, invitó a Resultados de Encuesta Clima Organizacional el mar 12 de nov de 2019 de 8am - 10am (COT), invitación que fue cancelada el 8 de noviembre de 2019.</p> <p>A través de correo electrónico del 7 de noviembre de 2019, Talento Humano realizó precisiones sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los días 23 y 30 de diciembre no se concederá permiso de ningún tipo. La compensación debe estar completa, es decir, se debe cumplir en primera instancia con el total de horas de la jornada laboral; y se contará como compensatorio el tiempo extra a la misma el cual debe ser de una (1) hora, de tal forma que si llegaste tarde en la mañana procura quedarte en la tarde para recuperar el tiempo. <p>El 29 de octubre a través de correo electrónico se informó que el 24 de diciembre se concede como día libre, en cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 (segunda jornada en familia).</p>	<p>Control Interno considera importante que se aprovechen los resultados que se obtienen de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional del DANE en cada vigencia. Esta actividad puede contribuir a ahorrar recursos al no tener que contratar un tercero para realizarla.</p>
<p>Ambiente físico</p>		<p>Ambiente físico: Control Interno ha tenido conocimiento de inspecciones realizadas por integrantes del COPAST.</p> <p>Los baños de las mujeres no están totalmente disponibles para su uso. A modo de ejemplo, los</p>



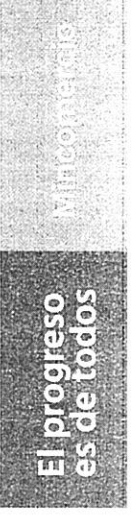
					<p>baños ubicados en el costado sur del segundo piso, de 5 tan solo dos están en servicio y en ocasiones solo uno.</p>
	<p>Programa Servimos:</p>				<p>Programa Servimos: Control Interno no tiene conocimiento de la socialización del Programa Servimos a los empleados de la entidad.</p>
	<p>Inducción y re inducción:</p>				<p>Inducción y inducción: Para el periodo objeto de este informe no hubo proceso de reinducción.</p>
<p>Ruta del Crecimiento: liderando talento</p>	<p>Planes de Mejoramiento:</p>	<p>Planes de Mejoramiento: Recordación a través de correos electrónicos frente a incumplimiento de entrega de soportes de planes de mejoramiento.</p> <p>Capacitación y bienestar: A través de la página web (http://www.inm.gov.co/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/gestion/gestion-del-talento-humano/planes-de-gestion-del-talento-humano/) se evidencia para la Gestión de Talento Humano Plan estratégico 2019, Plan Anual de vacantes 2019, Plan de bienestar laboral e incentivos, Plan de previsión, Plan de trabajo anual de SST 2019 y Plan institucional de capacitación 2019.</p>			<p>La profesional especializada de Control Interno remitió soporte de cumplimiento de Plan de mejoramiento individual.</p>
	<p>Con Resolución 189 de 2019 se autoriza el desempeño de actividades laborales bajo la modalidad de TELETRABAJO y se definen las condiciones para</p>	<p>Se informó por parte de la Coordinadora de Gestión del Talento Humano al Comité de Gestión y Desempeño que la prueba no prospero ya que no se presentaron funcionarios del área misional a la cual estaba dirigido.</p>			<p>Las dos funcionarias de Control Interno presentaron certificación del Curso de Conocimientos Generales del MIPG.</p> <p>Por su propia iniciativa los integrantes de Control interno actualizan sus conocimientos de manera permanente.</p>
					<p>El teletrabajo solo contempló las áreas misionales.</p> <p>Control Interno considera que la servidora pública que apoya las labores de asesora de control interno puede ser participe del teletrabajo: un caso exitoso es el de la funcionaria de control Interno del DAFP y que es socializado desde la página del MINTIC en el siguiente enlace: https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-</p>



	<p>el desarrollo de la prueba piloto en modalidad suplementaria en el Instituto Nacional de Metrología - INM.</p>			<p>75148.html https://youtu.be/cWuHkLoHsDg</p> <p>específicamente</p>
<p>Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos</p>	<p>Cambio cultural</p>			<p>No se evidencia cambio cultural favorable para la entidad durante el proceso de actualización del MIPG.</p> <p>Como acción a implementar para la Gestión Estratégica del Talento Humano en el INM no se evidencia concretamente logro y/o avance en cuanto a la ruta del Servicio enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.</p>
<p>Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>Evaluación de desempeño de Acuerdos de Gestión de Análisis de razones de retiro Valores Gestión de conflictos</p>			<p>Para evidenciar de forma concreta la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados (desde la óptica de calidad) se requiere tener total claridad del efecto de revisiones objetivas en medio de la Gestión Estratégica de Talento humano.</p> <p>De las temáticas relacionadas con la ruta merecen oportunidad de mejora en cuanto a cultura organizacional, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias y gestión de conflictos; entre otros.</p>
<p>Ruta del análisis de datos: conociendo el talento</p>				<p>Las decisiones que se toman no siempre cuentan como pilar estrategias diseñadas sobre la base del desarrollo, crecimiento, desarrollo y bienestar del personal.</p>



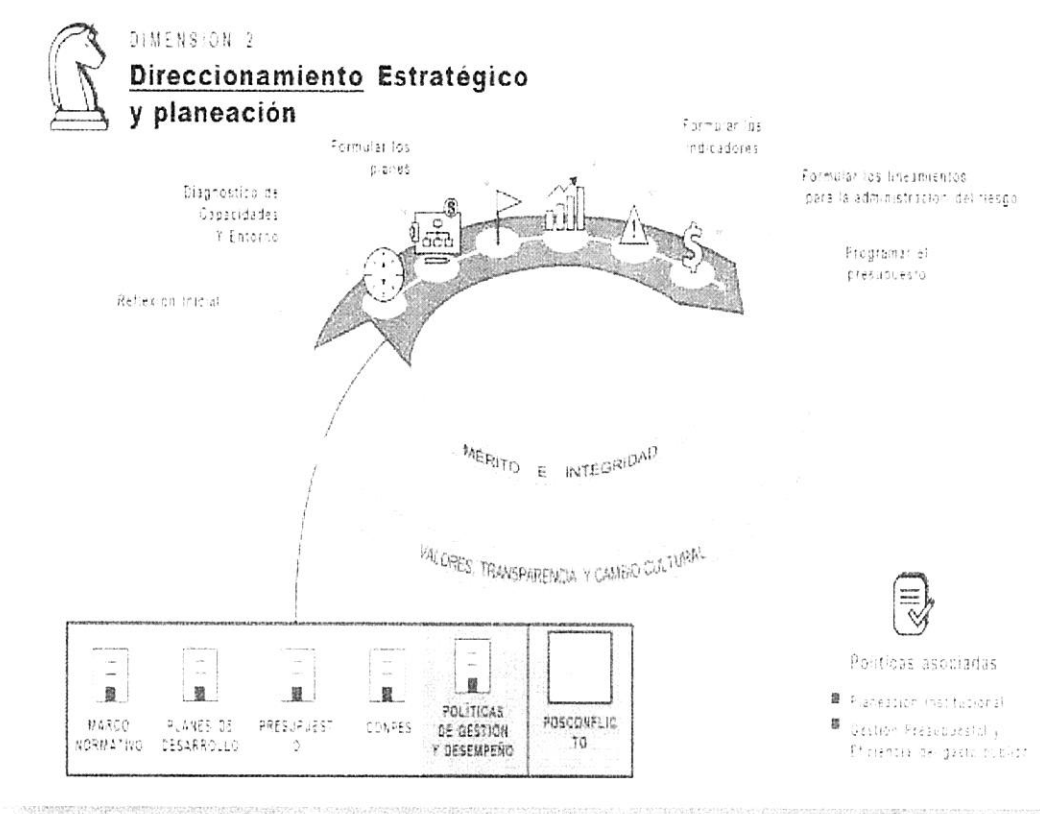
<p>Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>FURAG</p>			<p>Control Interno a través del Informe de la auditoría realizada al proceso de Direcciónamiento Estratégico dedicó un aparte del Informe Ejecutivo para hacer mención del Resultado de Desempeño Institucional a 31 de diciembre de 2018, donde el INM alcanzó 72.0. (Por dimensión el mayor puntaje lo tuvo Direcciónamiento Estratégico 74.5 y el menor Talento Humano 69.2)</p>
<p>Política de Integridad</p>				
	<p>La adopción de Código de Integridad del INM se dio mediante Resolución 451-2018.</p>	<p>A través de correo de Talento Humano del 2 de agosto de 2019, Talento humano invitó a participación en la actividad del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos - Apropiación de Valores Institucionales, encuesta que estuvo activa hasta el 30 de agosto de 2019.</p>		<p>A través de las auditorías se ha socializado y enfatizado en el cumplimiento de los valores del servidor público en especial el de la honestidad.</p>
	<p>El 10 de mayo de 2019, mediante Resolución 171 de 2019, se adiciona y modifica la Resolución 451 de 2018, por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el INM</p>	<p>Apropiación Código de Integridad: Identificación de debilidades en la implementación del Código de Integridad al hacerlo de manera general y no individual.</p>		



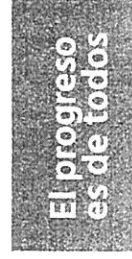
Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que ésta dimensión "tiene como propósito permitirle a las entidades definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios.

Por ello, brinda una serie de lineamientos e indicaciones para el desarrollo de los ejercicios de direccionamiento estratégico y de planeación en los cuales las entidades definen sus objetivos y metas, identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan para lograrlos, los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento y evaluación y los riesgos que eventualmente pueden afectar su gestión".



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
<p>Política de Planeación Institucional</p>	<p>Se adoptó Estrategia Nacional de Metrología en septiembre de 2018.</p>		<p>Según el Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019, durante el ejercicio de planeación estratégica para el cuatrienio 2019-2022, se generaron acciones para identificar el propósito fundamental del instituto, sus aportes en cumplimiento de los objetivos del Gobierno.</p> <p>Se identificaron y clasificaron los grupos de valor, sus necesidades y expectativas, así como sus problemas o necesidades a cuatro años.</p>	<p>Se sugiere analizar desempeños anteriores (analítica institucional y demás herramientas de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación), lecciones aprendidas o niveles de logro de metas y objetivos, así como procurar por la organización de la información que permita el seguimiento, evaluación y control, que fundamenten la toma de decisiones en materia de resultados y logros futuros.</p>
<p>Adelantar un diagnóstico de capacidades y entornos</p>		<p>Según registra el Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019, durante el ejercicio de planeación estratégica se generó un diagnóstico de capacidades en temas como: talento humano, tecnologías de la información y las comunicaciones, estructura organizacional, infraestructura, entre otros. Se realizaron análisis del entorno externo e interno, se identificaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas para el desarrollo de las funciones asignadas.</p>		
<p>Atender los lineamientos previstos en las normas para la formulación de los planes estratégicos</p>		<p>Por señalamiento expreso del Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019, el resultado de este ejercicio de planeación se ve reflejado en una formulación de la estrategia a desarrollar durante los próximos cuatro años, que incluye indicadores y metas periódicos, que involucren las capacidades, necesidades y expectativas de los grupos de valor, contemplando los respectivos riesgos y en la que se incluyó a la ciudadanía y grupos de interés en la formulación.</p> <p>De otra parte, el Instituto Nacional de Metrología viene trabajando activamente con los actores de la política nacional para el desarrollo e implementación de la metrología en el país.</p> <p>Como resultado de este esfuerzo, se ha logrado, entre otros, generar una política nacional para laboratorios, articular a la planeación con las necesidades del sector, ser designados como Unidad Sectorial de Normalización, y apoyar la ejecución del proyecto de la Unión Europea para las Mipymes en regiones priorizadas.</p>		



<p>Formular los planes de acción anual</p>				<p>Control Interno evidenció que a través de la página web de la entidad se publicó plan de Acción 2019 (http://www.inm.gov.co/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/planeacion/plan-de-accion/).</p>
<p>Recomendación es para la formulación de los indicadores</p>			<p>Está dispuesta para consulta en la carpeta de calidad la Matriz Seguimiento Indicadores 2019; Z:\110 OAP\110 135 INFORMES\110 135.16 Inf. Seg y medicion proc\Seguimiento 2019.</p>	<p>A través de Informes de Auditorías realizadas por Control Interno se efectúan observaciones respecto a los indicadores y seguimiento a los mismos.</p> <p>La entidad no cuenta con un Balanced Scorecard a través del cual haya plasmado una metodología definida para realizar seguimiento a la estrategia de la entidad</p>
<p>Recomendación es formular los lineamientos para administración del riesgo - Política de Riesgo</p>			<p>Documentalmente hablando, el INM cuenta con un Documento Gestión del Riesgo que tiene por objetivo implementar y desarrollar la Política del Riesgo para gestionar de manera efectiva los riesgos que afectan el logro de los objetivos estratégicos y de proceso del Instituto Nacional de Metrología de Colombia - INM, basados en una adecuada gestión del riesgo y control a los mismos, que permitan a la alta dirección tener una seguridad razonable en el logro de sus objetivos y prevenir o reducir los impactos indeseados y los incumplimientos potenciales en las actividades que desarrolla el INM en pro de lograr la mejora.</p>	<p>En cumplimiento de los Roles previstos para las Oficinas de Control Interno, a través de informes de seguimiento a mapas de riesgos y los expedidos en auditoría a procesos se realizan observaciones ante las oportunidades de mejora en Administración de Riesgos a nivel institucional.</p> <p>Se observan debilidades en el establecimiento de controles los cuales no permite la efectividad de éstos.</p>
<p>Política de Integridad - Motor de MIPG</p>				<p>Es liderada por Gestión de Talento Humano.</p>



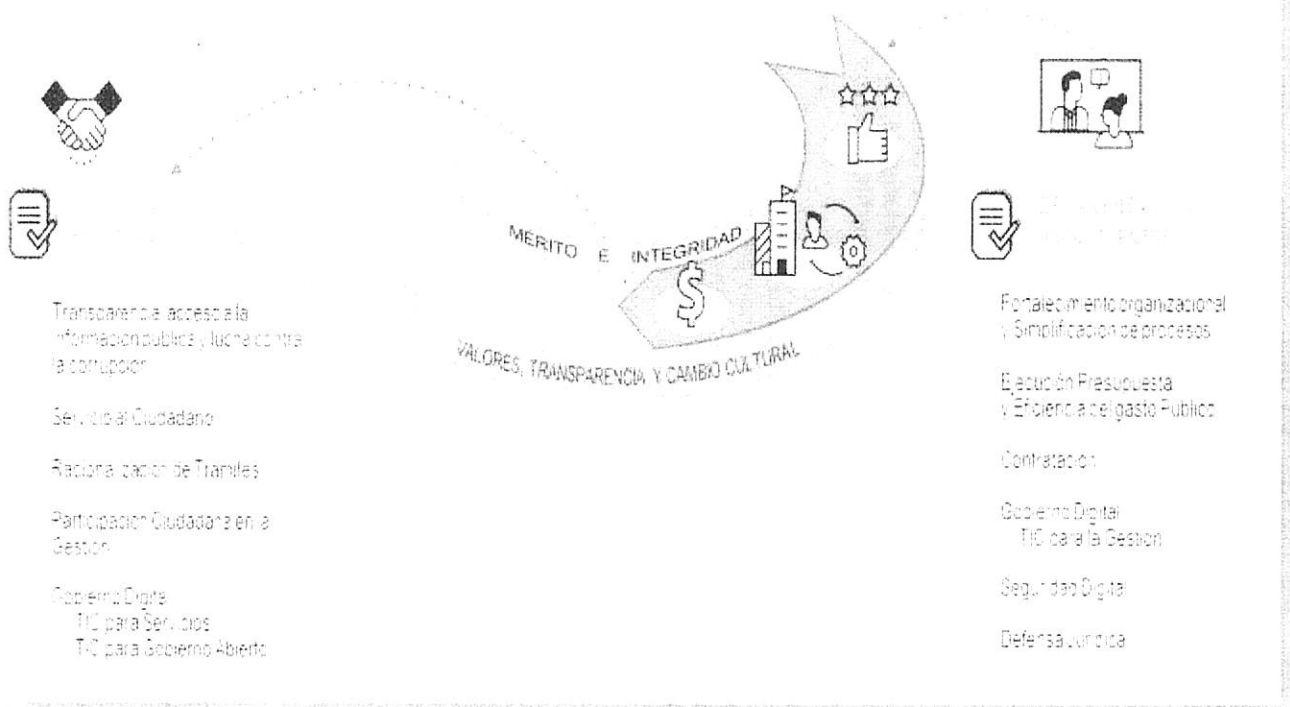
<p>Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público</p>		<p>Según el Informe de Seguimiento al MIPG del trimestre 3 de 2019, el INM actualmente tiene apropiado recursos por valor de \$26.498.854.982, los cuales generan una responsabilidad para ser utilizados de manera eficiente y en cumplimiento de la misionalidad de la entidad.</p> <p>Por ésta razón se siguen aplicando las políticas de seguridad definidas en la circular externa 055 del SIIF Nación II – Ministerio de Hacienda, evidenciado a la actualidad con la creación de perfiles nuevos para el manejo del módulo de viáticos.</p> <p>Por parte del área del Grupo de Gestión Financiera está realizando presentación y publicación en la web e intranet de forma mensual de los Estados Financieros del Instituto. Esta información cuenta con reuniones previas para la aprobación de los mismos, las cuales se adelantan con el Director General y el Secretario General, permitiendo que la información allí reportada sirva de base para una más participativa y oportuna toma de decisiones respecto a diferentes partidas que en los mismos se ve reflejadas.</p> <p>De otra parte, se viene realizando una actualización de los manuales y procedimientos contables y Financieros de la entidad, con el propósito de afianzar la gestión de los recursos públicos de nación.</p> <p>Se siguen parámetros de austeridad del gasto.</p>	<p>En consulta de Control Interno en versión actual del Manual Integrado de Gestión no se evidenció resultado a partir de la búsqueda de Gestión Presupuestal.</p> <p>En el Plan Anual de Auditoría se encuentran planeados seguimientos al presupuesto de la entidad y a la austeridad del gasto público.</p>
<p>Programar el presupuesto</p>			<p>Ha sido designada desde el Decreto de creación de la entidad (4175 de 2011) como función de la Oficina Asesora de Planeación: Asesorar al Director General y a los Subdirectores en los procesos de Planeación.</p>

Dimensión 3: Gestión con Valores para el Resultado

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que "el propósito de esta Dimensión es permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

En este sentido, se desarrollan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante "de la ventanilla hacia adentro"; y la segunda, referente a la relación "Estado Ciudadano".

DIMENSION 3
Gestión con Valores para Resultados



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
<p>Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</p> <p>Diseñar o rediseñar lo necesario</p>		<p>Quedó señalado en el Informe de Seguimiento Implementación MIPG 3er trimestre 2019; el INM actualmente está en la transición de la información a la nueva página web, razón por la cual el link de "Ley de Transparencia" se encuentra temporalmente sin información.</p> <p>Este inconveniente se espera subsanar en el menor tiempo posible. Está información la Entidad venía publicándola en su sitio web oficial, en la sección de Transparencia y acceso a la información.</p> <p>Se publicaron a través de la página de SECOP, estudios previos y contrato para establecer construir y consolidar los mecanismos para el fortalecimiento de la estructura orgánica y la Planta de Personal del INM.</p>		<p>No se ha evidenciado dicha política.</p> <p>El 28 de octubre de 2019, el grupo de personas que apoya las funciones de la Asesora con Funciones de Jefe de Control Interno diligenció Encuesta de Cargas Laborales.</p> <p>Control Interno considera que se debe comunicar tanto a los funcionarios como a los ciudadanos que la página se encuentra en transición y no reflejar una página que indique error.</p>
<p>Trabajar por procesos</p>		<p>Se trabaja por procesos. Se rediseñaron los procesos y desaparecieron los macro procesos.</p> <p>A través del SECOP se evidenció publicación de documentos relacionados con la contratación de servicios profesionales en el proceso de implementación de herramienta informática adquirida para la gestión y control de procesos.</p>		<p>El proceso de la tercera línea se denomina: Control, evaluación, acompañamiento y asesoría de control interno.</p>





Instituto Nacional
de Metrología
de Colombia

Informe Pormenorizado de Control Interno
Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno

Gestionar recursos físicos y servicios internos				A través de consulta en el SECOP se evidenció adquisición de bienes y servicios para la venta de bienes y prestación de servicios a nivel institucional.
Política de Gestión y presupuestal eficiencia del gasto público			Se rindió información en el aplicativo de Austeridad del gasto de Presidencia de la República.	Se rindió informe trimestral al representante legal de austeridad del gasto con seguimiento mensual.
Ejecutar el presupuesto				A través de auditorías, revisiones y recomendaciones efectuadas por Control Interno se realiza seguimiento a la ejecución presupuestal del INM.
Política Digital Gobierno		Mediante Resolución 270-2019 se establecen los responsables de la Política de Gobierno Digital en el INM.		A través de consulta en el portal SECOP, Control Interno pudo establecer que se contrataron servicios profesionales especializados en asesoría y acompañamiento en el diagnóstico y construcción de la hoja de ruta de implementación de la Política de Gobierno Digital
Política de Seguridad Digital				Control Interno observó, en informes de junio, julio y agosto, de seguimiento al plan de acción publicados en la página web de la entidad, que se establece como incumplida la acción: "Implementar Política de Seguridad Digital".

Instituto Nacional de Metrología de Colombia - INM
Avenida Carrera 50 No.26- 55 Int. 2 CAN Bogotá D.C.-Colombia
Conmutador: (57- 1) 2542222 - Website: www.inm.gov.co
E-mail: contacto@inm.gov.co - Twitter: [@inmcolombia](https://twitter.com/inmcolombia)
Código Postal 111321



El progreso
es de todos

Ministerio del
Gasto

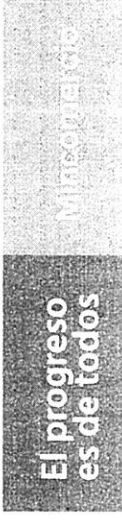
<p>Política de Defensa Jurídica</p>	<p>El 6 de diciembre de 2018, a través de la Resolución 648 de 2018, se actualizó la reglamentación del Comité de Conciliación y Defensa Judicial del INM</p>	<p>Según Informe de Seguimiento al MIPG del trimestre 3 de 2019, hubo indicación el 28 de octubre de 2019, el Comité de Conciliación y Defensa Judicial, aprobó documento denominado Directriz en materia de Conciliación, este documento será sometido a aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el próximo 08 de noviembre de 2019. El acta del Comité de Conciliación está en recolección de firmas, no obstante, lo anterior, se acompañan las directrices aprobadas en el comité de conciliación</p>	<p>Se realiza seguimiento al Comité de Conciliación al igual que a los pasivos contingentes.</p> <p>Se rindió certificación Ekogui ante la Agencia de Defensa Jurídica del Estado.</p> <p>Se asiste a los comités de conciliación.</p>
<p>Política de Mejora normativa</p>		<p>Se solicitó por parte de la Oficina Asesora de Planeación la actualización de la normatividad perteneciente a cada proceso en nuevo formato adoptado en el SIG.</p>	<p>La Oficina de Control interno actualiza la información relacionada con su normatividad.</p>
<p>Relación Ciudadano Estado</p>		<p>Según Informe de Seguimiento de Implementación del MIPG del trimestre 3 de 2019 la Estrategia para la vigencia se construyó de manera participativa entre los responsables de actividades de gestión, luego de presentado para aprobación en CIGD y se publicó en la página web a 31 de enero.</p> <p>También se vienen realizando mesas de trabajo para la organización de la Jornada de Rendición de Cuentas que se planea desarrollar el 29 de noviembre de 2019.</p> <p>En cuanto a los siguientes temas: - Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la</p>	<p>Se realiza seguimiento a través del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (ley de transparencia).</p> <p>Se realiza monitoreo por parte de la OAP.</p> <p>Se dio respuesta a solicitud de la Oficina Asesora información sobre los planes de mejoramiento con antes de control.</p>



		<p>entidad para promover la participación en la implementación de los ejercicios de rendición de cuentas con base en fuentes externas. (FURAG_INT EDI).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la entidad para promover la participación en la implementación de los ejercicios de rendición de cuentas con base en la evaluación de la oficina de planeación y/o Control Interno. <p>El INM identificó la Guía actualizada a febrero de 2019: Manual Único de Rendición de Cuentas, y Caja de herramientas, para incluirlos en la próxima jornada, documentando y adoptando los formatos de la caja de herramientas.</p>		
<p>Política de Servicio al ciudadano</p>		<p>Se cargan los soportes en la herramienta de seguimiento de planes institucionales.</p> <p>Se expide trimestral informe PQRSD por parte de la Secretario General.</p>	<p>Se aprueba o no si se cumple con el respectivo cumplimiento.</p>	<p>Control Interno emitió Informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) con corte a 31 de agosto de 2019. Del seguimiento realizado surgen acciones de mejora para la misma vigencia, en ocasiones se adoptan para la siguiente.</p> <p>De igual manera, informe sobre Peticiones, quejas y Reclamos.</p>



<p>Política de Racionalización de trámites</p>		<p>Sobre Racionalización de Trámites quedó señalado en el Informe de Seguimiento a la Implementación del MIPG: La Estrategia para la vigencia se construyó de manera participativa entre los responsables de actividades de gestión, luego se presentó para aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se publicó en la página web a 31 de enero.</p> <p>En este sentido, se han identificado las siguientes acciones relevantes que se han llevado a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construir el inventario de trámites y otros procedimientos administrativos. - La propuesta del nuevo "Servicio de Hora Legal Premium", por la Subdirección de Metrología Física se encuentra en documentación y desarrollo del servicio, asociando al respectivo proceso, procedimiento y formatos necesarios, para luego actualizarlo en el aplicativo: "SUIT" del Departamento Administrativo de la Función Pública. - Registrar en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT la estrategia de 	<p>La OAP realiza el respectivo monitoreo</p>	<p>Se hace seguimiento a través de Informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) con corte a 31 de agosto de 2019, el cual incluye la estrategia de racionalización de trámites.</p>
---	--	--	---	--



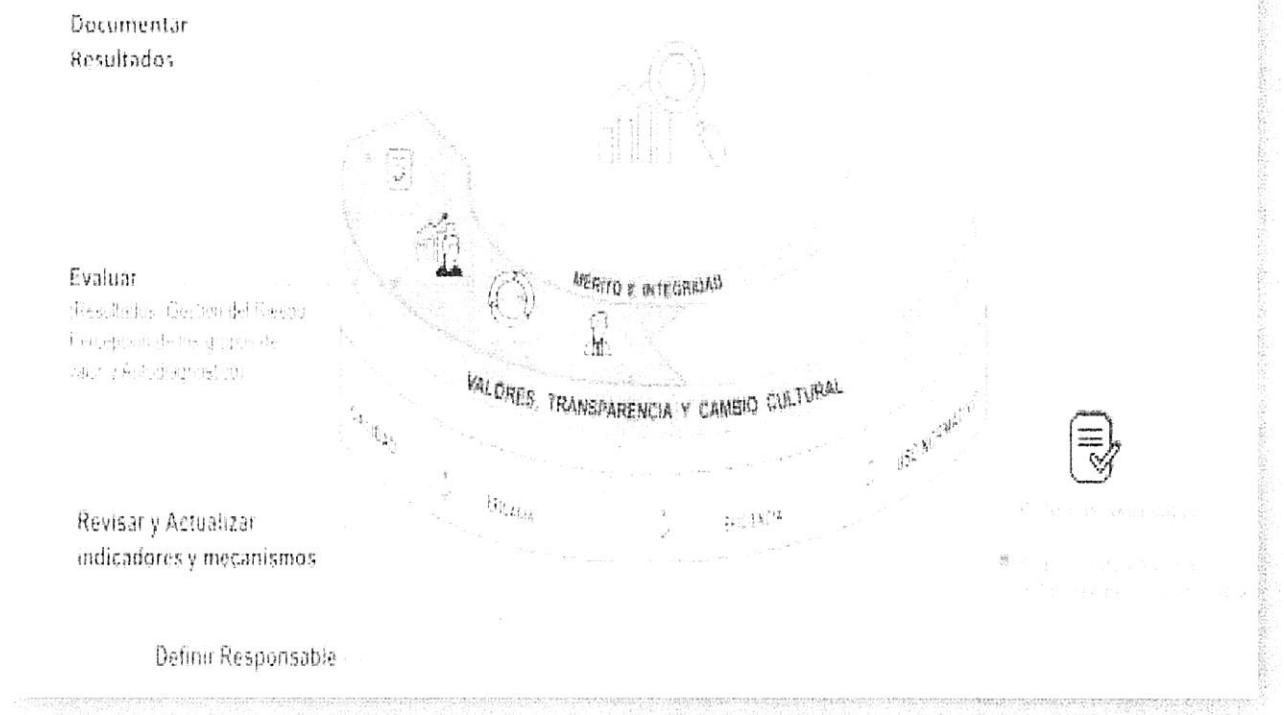
		<p>racionalización de trámites; posterior a la aprobación y publicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De manera trimestral o mensual se actualiza en el SUIIT los datos de operación de los trámites y otros procedimientos. 		
<p>Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública</p>	<p>Según indicación del Informe de Seguimiento MIPG, trimestre 3 de 2019, el Instituto Nacional de Metrología viene generando un diagnóstico sobre la idoneidad de los espacios, mecanismos y medios (presenciales y electrónicos) para promover la participación ciudadana.</p>			<p>Se hace seguimiento a través de Informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) con corte a 31 de agosto de 2019.</p>

Dimensión 4: Evaluación de Resultados

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que "el propósito de esta dimensión es que las entidades públicas desarrollen una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y de esta forma medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y/o resolución de los problemas de los grupos de valor".



DIMENSION 4 Evaluación de Resultados



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
<p>Seguimiento y evaluación del desempeño institucional para facilitar el seguimiento y evaluación del desempeño institucional</p>	<p>Línea Estratégica</p> <p>A través del Informe de Seguimiento Implementación MIPG del trimestre 3 de 2019, se indicó: el Instituto Nacional de Metrología, continuamente realiza ejercicio de evaluación y seguimiento al Desempeño Institucional, informando a la Alta Dirección para la toma de decisiones de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza seguimiento mensualmente a las actividades plasmadas en el Plan de Acción anual de las áreas. - Trimestralmente se presentan al CIGD el comportamiento y cumplimiento de las actividades plasmadas en el Plan de Acción anual. - Conforme a las actividades del Plan de Acción y los productos entregados, se realiza seguimiento y evaluación al cumplimiento de los indicadores y metas del Plan Estratégico Institucional, evaluando los impactos y presentado al CIGD para la toma de decisiones. - Por parte del Sistema integrado de Planeación y Gestión (SIG) se realiza monitoreo y seguimiento a los indicadores de proceso, a la matriz de riesgos, a los planes de mejoramiento de las auditorías. Esta evaluación y seguimiento se presenta trimestralmente a los integrantes del comité CIGD. - Se realiza monitoreo quincenal y mensual a la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión y de los recursos de funcionamiento. - Por parte de los Gerentes de los proyectos de inversión de la entidad, realizan evaluación de los proyectos que se cierran. - El seguimiento a los Proyectos de Inversión es mensual, y depende de ello se reformulan si es del caso. 	<p>Control Interno, a través del Informe de la auditoría realizada al proceso de Dirección de Estratégico dedicó un aparte del Informe Ejecutivo para hacer mención del Resultado de Desempeño Institucional a 31 de diciembre de 2018, donde el INM alcanzó 72,0. (Por dimensión el mayor puntaje lo tuvo Dirección de Estratégico 74.5 y el menor puntaje lo obtuvo Talento Humano 69.2).</p> <p>Se ejecuta el plan Anual de Auditorías de Control Interno desarrollando actividades de aseguramiento y consulta para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad, ayudando a cumplir sus objetivos mediante la aplicación de un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y buscar la mejora continua de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno bajo los 5 Roles asociados y un enfoque basado en riesgos.</p>	<p>Control Interno, a través del Informe de la auditoría realizada al proceso de Dirección de Estratégico dedicó un aparte del Informe Ejecutivo para hacer mención del Resultado de Desempeño Institucional a 31 de diciembre de 2018, donde el INM alcanzó 72,0. (Por dimensión el mayor puntaje lo tuvo Dirección de Estratégico 74.5 y el menor puntaje lo obtuvo Talento Humano 69.2).</p> <p>Se ejecuta el plan Anual de Auditorías de Control Interno desarrollando actividades de aseguramiento y consulta para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad, ayudando a cumplir sus objetivos mediante la aplicación de un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y buscar la mejora continua de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno bajo los 5 Roles asociados y un enfoque basado en riesgos.</p>	

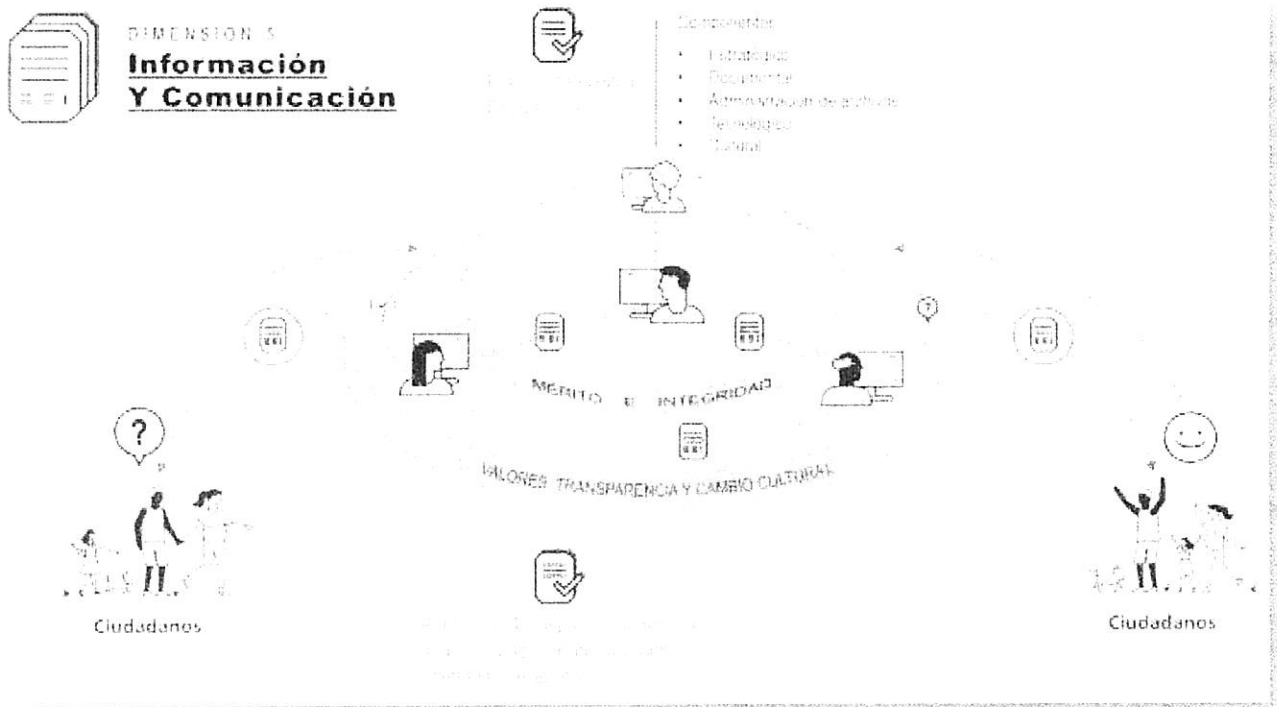


Dimensión 5: Información y Comunicación

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipgg/como-opera-mipgg> que "el propósito de esta dimensión es garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, la vinculada a la interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.

Contar con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano".



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
Recomendaciones para una adecuada gestión de la información y comunicación		El Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019 indicó: Se encuentra ejecutándose los objetivos del Plan Institucional de Archivos, desarrollando las siguientes actividades planeadas para el presente año: 1. Digitalizar la documentación del archivo central en su totalidad (avance 7.48%)		Control Interno evidenció la existencia de canales de comunicación identificados, apropiados a través de los cuales se puede transmitir información de carácter institucional; sin embargo, no hay plena utilización de los mismos y por ende rezago en la promoción de resultados de la gestión y la integridad de los servidores vinculados a la entidad.
Identificar y gestionar la información externa		2. Establecer el procedimiento para la disposición final de los documentos (avance 80%) 3. Actualizar los procedimientos y documentos del proceso (avance 80%) 4. Intervenir, identificar y clasificar la documentación proveniente de la SIC (avance 40.79%)		Se recomienda efectuar evaluación de la efectividad de los canales de información internos y emprender acciones a partir de los resultados.
Identificar las fuentes de información externa		El archivo central se encuentra totalmente inventariado lo cual permite mantener identificados cada uno de los expedientes que allí reposan, así mismo, facilitando su acceso y consulta. En cuanto a los Archivos de Gestión, se está prestando el apoyo a las diferentes áreas del INM para la elaboración de los inventarios documentales. Las Tablas de Retención Documental se encuentran en proceso de convalidación con el Archivo General de la Nación en estado de espera para sustentación ante el pre-comité evaluador. Se realizaron las transferencias documentales programadas para los expedientes que según TRD cumplieron su tiempo de retención en el archivo de gestión y deben reposar en el archivo central de la entidad.		Se observó que en Comité de Gestión y desempeño del 8 de noviembre de 2019 en el orden del día se estableció: Presentación Estrategia de Comunicaciones.
Identificar y gestionar la información y comunicación interna				



		<p>Se han capacitado gran parte de los funcionarios y contratistas del INM, con respecto a temas propios de la Gestión Documental. Además, se ha realizado acompañamiento en cada una de las áreas en la organización de los archivos de Gestión, manejo y aplicación de Tablas de Retención Documental.</p>		
<p>Política de Gestión Documental</p>	<p>PINAR Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicado el 30 de enero de 2019.</p>			<p>Se aprobó el PINAR y en este debe incluirse dicha política, no fue posible verificar ya que no se encuentra disponible en la página web- se evidencia error.</p>
<p>Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción</p>				<p>Desconocimiento por parte de Control Interno acerca de la existencia de la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.</p> <p>En informe de seguimiento al plan de acción de junio de 2019 se establece que: "El INM avanza en la implementación de la Política de Transparencia y Acceso a la Información, incorporando i) Gestión de activos de información y ii) la Política de Seguridad y Privacidad.</p>

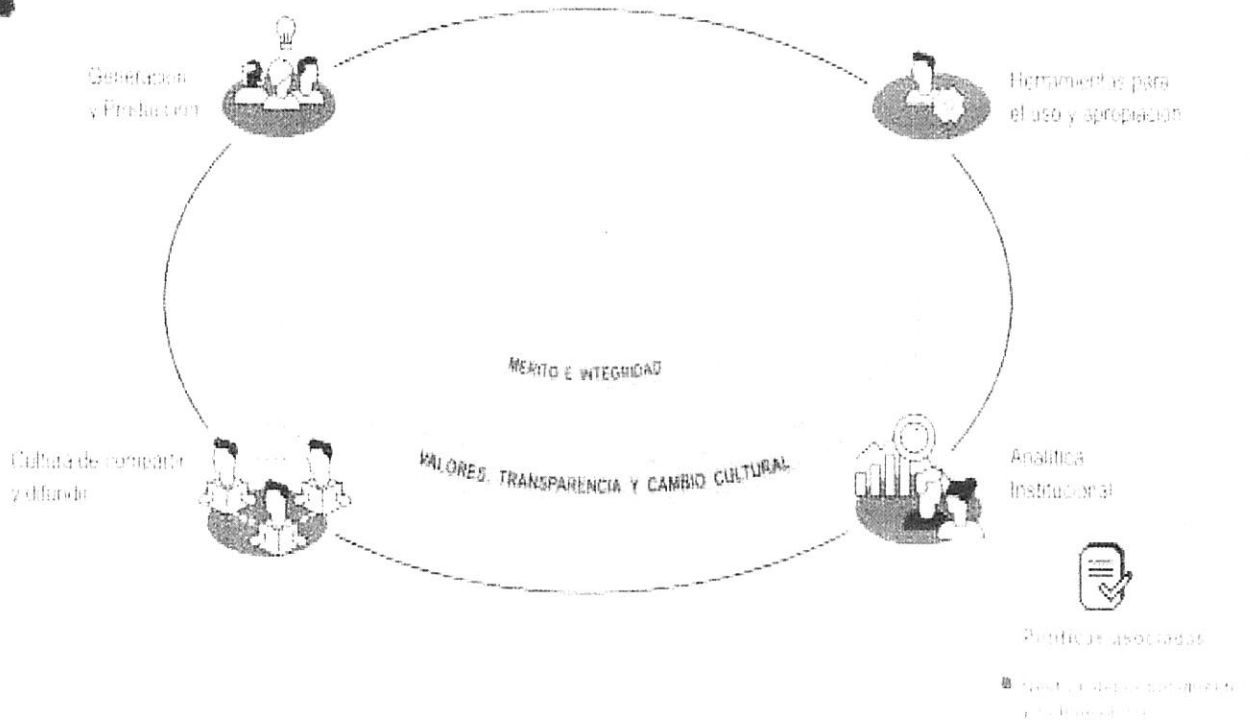
Dimensión Gestión del Conocimiento

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que "el propósito de esta Dimensión es fortalecer 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".




DIMENSION 6

Gestión del Conocimiento y la Innovación



Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
Generación y del producción conocimiento	<p>Con fecha 7 de junio de 2019, fue emitida Resolución 218-2019, por medio de la cual se modifica la Resolución 390 de 2018, donde se conforman los Grupos Internos de Trabajo de la Subdirección de Innovación y Servicios Tecnológicos del INM.</p>	<p>Dos proyectos de grupos de trabajo por parte de dos Subdirecciones.</p>		<p>Se evidencia la conformación de Grupo de Gestión ID+i y Asistencia Técnica y Grupo de Gestión de Ensayos de Aptitud y Automatización. Se participó en la evaluación de grupos de trabajo (dos proyectos).</p>
	<p>El Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019 presentado por la Oficina Asesora de Planeación indicó: "Teniendo las bases y el diagnóstico inicial de la política, el Equipo construyó el plan de trabajo a desarrollar durante la vigencia y tres años más, presentándole al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la ruta a seguir, involucrándose a la Alta Dirección en la implementación de la política. En este proyecto de implementación, el equipo ha propuesto presentar formalmente al CIGD los miembros del equipo que liderará la implementación de la política. Realizar la divulgación y socialización de que se trata la política, y empezar con los primeros ejercicios de generación de conocimiento e la introducción para la construcción de los mapas de conocimiento".</p>			<p>Se observó que en Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 8 de noviembre de 2019, en el orden del día se estableció: Presentación avances Gestión del Conocimiento y Presentación documento: Formación, Educación y Cultura por parte de la Segunda Línea de Defensa.</p>
Herramientas para uso apropiación:				<p>En el marco de la ejecución de auditoría al proceso de Información, Control Interno pudo realizar inspección al Manual del Usuario (de fecha 24 de junio de 2016) de la herramienta tecnológica de Memoria Institucional, de la cual no hubo aprovechamiento.</p>
Analítica institucional				<p>Se hace necesario establecer acciones, métodos y procedimiento de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para el desarrollo y evaluación del mismo.</p>

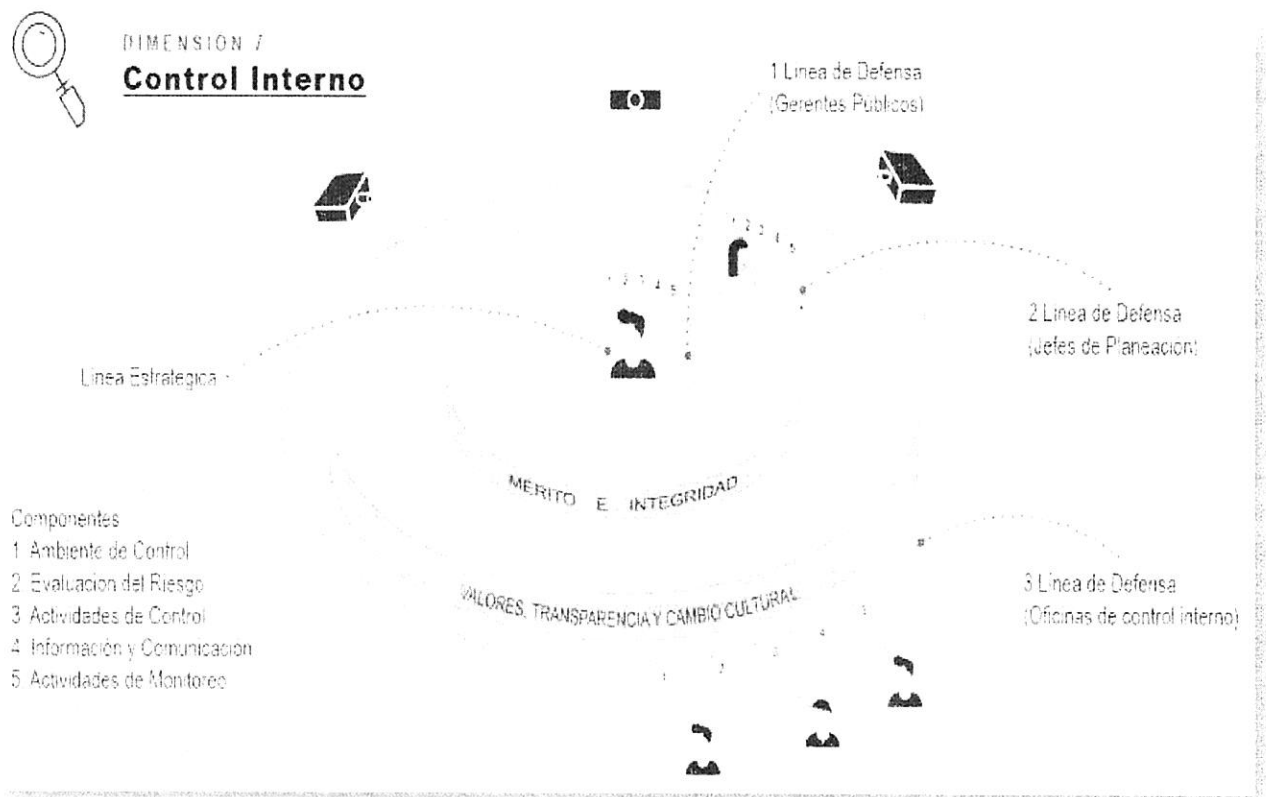


Cultura de compartir y difundir			<p>Timidez en cuanto a promoción de la cultura de difusión y la comunicación del conocimiento en procura de captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas.</p> <p>Se evidencia que ante advertencias que se realizan por parte de la Oficina de Control Interno de un posible incumplimiento normativo la cultura lleva a indicar "por culpa de Control Interno" "Control Interno no deja". Se recomienda adoptar una cultura de conciencia que no es la Oficina de Control Interno, sino que cada proceso y las líneas de defensa deben cumplir la normatividad establecida.</p> <p>Control Interno realizó campaña "la culpa es de Control Interno".</p> <div data-bbox="743 394 961 787" data-label="Image">  </div> <p>Socializando el video: https://www.youtube.com/watch?v=8HTWVbFMWn4</p>



Dimensión 7: Control Interno

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su página web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg> que "el propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Se debe resaltar que el control interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública."



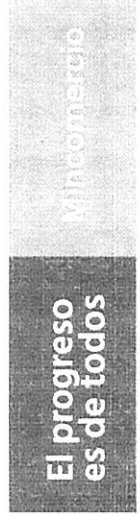
Líneas de Defensa	Línea Estratégica	1a Línea de Defensa	2a Línea de Defensa	3a Línea de Defensa
Ambiente de Control.	Mediante Resolución 101-2013, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Nacional de Metrología. La Oficina Asesora de Planeación es la delegada de la Dirección para la implementación y actualización del Modelo Estándar de Control Interno.	El 22 de marzo de 2018, a través de Resolución 096-2018, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al interior del INM y se dictan otras disposiciones entre estos el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Con Resolución 288 de 2019, se modificó la Resolución 096 de 2018, la cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se crean algunas instancias administrativas al interior del Instituto Nacional de Metrología, y se dictan otras disposiciones. Se adopta el Comité de Ética en la Investigación.	Se establece la Secretaría Técnica del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Apropiación y cumplimiento de Roles de acuerdo al artículo 16 del Decreto 648 de 2017: 1. Liderazgo Estratégico; 2. Enfoque hacia la Prevención; 3. Relación con Entes Externos; 4. Evaluación de la Gestión del Riesgo; 5. Evaluación y Seguimiento. Plan Anual de Auditorías de Control Interno (Modificado) el cual desarrolla actividades de aseguramiento y consulta para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad, ayudando a cumplir sus objetivos mediante la aplicación de un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y buscar la mejora continua de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno bajo los 5 Roles asociados y un enfoque basado en riesgos.	
Evaluación del Riesgo	El Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019 presentado por la Oficina Asesora de Planeación indicó: "en su componente de "Asegurar la gestión del riesgo en la entidad" se tiene declarada la política de riesgos e implementada la metodología dispuesta por el DAFP para la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos tanto estratégicos, de proceso, de corrupción y de seguridad digital. El estado de avance actual permite tener en un mismo registro tanto los riesgos Estratégicos, de proceso y de corrupción, los riesgos de seguridad digital todavía están pendientes de identificación por parte de la Secretaría General. Si bien, la matriz ya está conformada, se requiere de mejoras en la alineación de los riesgos identificados con las causas que los generan y los controles definidos para su mitigación, así como las actividades asociadas al mejoramiento de los controles. Se espera antes de finalizar la presente vigencia poder por parte de la Oficina Asesora de Planeación, presentar las observaciones a que haya lugar en dicho sentido y mediante mesas de trabajo con los	Plan Anual de Auditorías de Control Interno con un enfoque basado en riesgos. Se observó que a la fecha de elaboración de este informe no se presentó por parte de la OAP el informe de riesgos del último trimestre. Emisión Informe de Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos y sus controles (Diseño y Efectividad). Informes a los líderes de procesos (subdirectores) a partir de auditorías realizadas, sobre mapa de riesgos. (Identificación, diseño de controles).		

distintos actores, lograr mejores diseños de controles y una cohesión entre los componentes de la matriz para cada riesgo”.

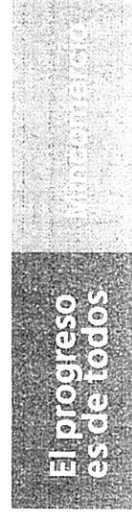
Al realizar el cruce inicial de la matriz de riesgos de corrupción se identifica que se tiene al menos un riesgo referido a Fraude, pero es necesario ahondar en su aplicación y pertinencia en cada uno de los procesos. Finalmente, al encontrarse el INM en proceso de actualización de toda la documentación del SIG a razón de transición de normas, un aspecto clave es la definición de puntos de control dentro de los procedimientos actualizados para luego cruzarlos con los riesgos identificados en la entidad y evaluar las brechas fortaleciendo tanto la matriz como la documentación. La matriz de riesgos del INM considera los riesgos basados en eventos que pueden afectar de forma negativa el cumplimiento tanto de los objetivos estratégicos como de proceso de la entidad. De la actual Matriz de riesgos publicada, se tiene más de la mitad evaluada en un riesgo residual mayor, por tanto, es necesario realizar un seguimiento de la efectividad de las acciones tomadas para fortalecer la respuesta ante tal situación. El seguimiento a los riesgos es presentado de forma trimestral ante el CIGD, en éste se expone la proporción de riesgos que se tiene para la entidad, el nivel de riesgo residual de los mismos, aquellos riesgos que han sufrido materialización para dicho periodo, y observaciones generales a ser tenidas en cuenta”.



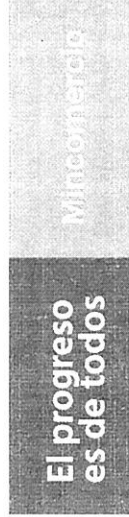
<p>Actividades de Control</p>	<p>El Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019 presentado por la Oficina Asesora de Planeación indicó: "Dentro de la segunda línea de defensa, para la dimensión de control interno, la Oficina Asesora de Planeación está realizando actualización de los manuales y sus respectivos anexos, incluyendo la aplicación en materia de control.</p> <p>De igual manera, se actualizó el Anexo 24 del Manual SIG, 28 de junio 2019, para todos los niveles de responsabilidad y autoridad, y que propendan el logro de los objetivos institucionales. Se actualizaron los controles en la matriz de riesgos, incluyendo los de confidencialidad e imparcialidad, y se armonizan con los procedimientos del SIG, 29 de julio 2019. Se redefinieron los Anexos 26 y Anexo 27 del SIG, estructura organizacional y roles, responsabilidades y autoridades del SIG, actualizándose en los anexos 23 y 24. Se presentó al comité CIGD un borrador para su aprobación del procedimiento de Gestión del Cambio. La Alta Dirección solicita realizar pruebas para efectividad del formulario. Se modificó el procedimiento de documentos externos, incluyendo la evaluación de requisitos legales y su relación con el procedimiento"</p>	<p>Control Interno cuenta con procedimientos, estatuto de auditoría y código de ética adoptado en el SIG.</p> <p>Cumplimiento al Plan Anual de Auditorías de Control Interno (98%) (Modificado).</p> <p>Asistencia a Comité de Coordinación de Control Interno - Secretaría Técnica.</p> <p>Control Interno observó que en el anexo 24 del Manual Integrado de Gestión denominado de los Roles, responsabilidades y autoridades, el Rol del proceso de Evaluación, acompañamiento y asesoría al Sistema de Control Interno no incluye el Rol de la Auditoría Interna (Asesora con funciones de Jefe de Control Interno) dentro del Sistema Integrado de Gestión.</p> <p>De igual manera, se identificó que en el Manual Integrado de Gestión adoptado en el SIG no se incluye el Modelo Estándar de Control Interno - MECI. La Resolución 096-2018, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que el Sistema Integrado y Gestión incluye el MECI.</p>
<p>Información y Comunicación</p>	<p>A través de correo electrónico del 23 de septiembre de 2019 se indicó: "El Grupo Directivo del INM tiene el gusto de invitarlos a la socialización de los temas más importantes que se han llevado a cabo durante la vigencia 2019 y algunas proyecciones que creemos deben estar enterado". Tras dicha jornada se</p>	<p>Se realizaron preguntas a las Directivas.</p> <p>Informes a los líderes de procesos (subdirectores) a partir de auditorías realizadas y a los integrantes del Comité de Coordinación de Control Interno. Pronunciamiento e informes con ocasión a: Denuncias, Quejas, Reclamos. Se denominó el nombre para el canal de denuncias: denunciasINM@inm.gov.co</p>



	<p>dieron respuesta a las preguntas realizadas por los funcionarios de la entidad.</p>		<p>A través del Plan Anual de Auditorías de Control Interno se desarrollan actividades de aseguramiento y consulta para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; ayudando a cumplir sus objetivos mediante la aplicación de un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y buscar la mejora continua de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno bajo los 5 Roles asociados y un enfoque basado en riesgos.</p>
<p>Actividades de Monitoreo</p>	<p>El Informe de Seguimiento MIPG del trimestre 3 de 2019 presentado por la Oficina Asesora de Planeación indicó: "El INM en la continua construcción e implementación de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) requiere articular los diferentes planes y herramientas de planeación para definir en conjunto el plan de implementación de cada una de las políticas. En este sentido, y en procura de subir en la evaluación del FURAG 10 puntos en el índice de desempeño institucional, se realizará en los meses de noviembre y diciembre mesas de trabajo, y asociará los mecanismos de articulación en los planes de acción para identificar y monitorear los avances en la implementación de cada política".</p>	<p>Apropiación y cumplimiento de Roles de acuerdo al artículo 16 del Decreto 648 de 2017: 1. Liderazgo Estratégico; 2. Enfoque hacia la Prevención; 3. Relación con Entes Externos; 4. Evaluación de la Gestión del Riesgo; 5. Evaluación y Seguimiento.</p> <p>Se ejecutó a través del cumplimiento del Plan Anual de Auditoría entre otras actividades:</p> <p>Asesoría y Acompañamiento a la Alta Dirección.</p> <p>Se realizaron comentarios al proyecto de Resolución por la cual y se efectuaron las recomendaciones del caso.</p> <p>En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó recomendación sobre accidente en las instalaciones del INM, recomendado lecciones aprendidas.</p> <p>Emisión Informe y seguimiento a la estrategia anticorrupción y atención al ciudadano - Informe de Seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana.</p> <p>Emisión de Informe seguimiento PQRSD.</p> <p>Expedición de certificación Ekogui.</p> <p>En cumplimiento del Rol de Enfoque Hacia la Prevención, hubo recordación a través de código QR de los roles de Control Interno en</p>	<p>Apropiación y cumplimiento de Roles de acuerdo al artículo 16 del Decreto 648 de 2017: 1. Liderazgo Estratégico; 2. Enfoque hacia la Prevención; 3. Relación con Entes Externos; 4. Evaluación de la Gestión del Riesgo; 5. Evaluación y Seguimiento.</p> <p>Se ejecutó a través del cumplimiento del Plan Anual de Auditoría entre otras actividades:</p> <p>Asesoría y Acompañamiento a la Alta Dirección.</p> <p>Se realizaron comentarios al proyecto de Resolución por la cual y se efectuaron las recomendaciones del caso.</p> <p>En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó recomendación sobre accidente en las instalaciones del INM, recomendado lecciones aprendidas.</p> <p>Emisión Informe y seguimiento a la estrategia anticorrupción y atención al ciudadano - Informe de Seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana.</p> <p>Emisión de Informe seguimiento PQRSD.</p> <p>Expedición de certificación Ekogui.</p> <p>En cumplimiento del Rol de Enfoque Hacia la Prevención, hubo recordación a través de código QR de los roles de Control Interno en</p>



	<p>el INM. Publicación quincenal de noticias a través del periódico en línea (OCINM NEWS). Organización actividad: Ponte en los Zapatos de Control Interno.</p> <p>Seguimiento a Planes de Mejoramiento Contraloría General de la República. Seguimiento a Plan de Mejoramiento a través de Sistema de Seguimiento de Planes de Mejoramiento SISEPM. Seguimiento a ejecución presupuestal incluido en auditorías a procesos. Emisión y publicación Informe Pormenorizado de Control Interno (2019-11-12).</p> <p>Informes de Auditoría en cumplimiento al Plan Anual de Auditorías de diferentes procesos como Gestión financiera y Direccionamiento Estratégico y Planeación.</p> <p>Finalmente, se realizó auditoría por parte de ONAC con alcance en varias normas entre esas la ISO 9001 a todos los procesos incluyendo el proceso de Evaluación, acompañamiento y asesoría al Sistema de Control Interno. Los resultados fueron dados a conocer en reunión de cierre, a la cual las directivas del INM no asistieron.</p>
--	---



5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Adoptar a través de acto administrativo el actual Modelo Estándar de Control Interno – MECI y sus cinco componentes. Si bien se indica que el Sistema de Gestión incluye el MECI, los elementos de este no son fácilmente determinados.
2. Incorporar dentro de los Roles, responsabilidades y autoridades el Rol del proceso de Evaluación, acompañamiento y asesoría al Sistema de Control Interno en medio (Anexo 24 Manual Integrado de Gestión).
3. Recordar a todo nivel la importancia del proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y que dentro de este se encuentra el MECI en su séptima dimensión.
4. Socializar o descender (cuando es conocida por Subdirectores, Jefes de Oficina, etc. a través de Comités) la información que se tiene a propósito de la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; así como los retos para mejorar posicionamiento en materia de calificaciones como la otorgada a través del FURAG.
5. Es necesario visibilizar a nivel institucional la función de la auditoría interna.
6. Fortalecer y visibilizar la Gestión del Riesgo y el control
7. Realizar sensibilizaciones en pro de la apropiación e interiorización de procesos y labores.
8. Invitar a las revisiones por la Dirección a la Oficina de Control Interno.
9. Tener presente en el desarrollo del MIPG los atributos de calidad de cada dimensión.



Sandra Lucía López Pedreros

Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno.
2019-11-12



