

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

|                          |                          |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| Jefe de Control Interno: | Mabel Astrid Neira Yepes | Período evaluado:<br>Marzo de 2018 – Junio de 2018 |
|                          |                          | Fecha de elaboración:<br>Julio 10 de 2018          |

**MÓDELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO – MECI (Decreto 1499 de 2017)**

*“Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, por lo que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI continúa siendo la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG...”*

El Modelo Estándar de Control Interno – MECI- fue modificado dentro del MIPG, actualizándose dicho Modelo Estándar a una estructura que busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO<sup>1</sup>, específicamente en su numeral III del Manual Operativo estableció la 7ª Dimensión Control Interno, a través de la cual propuso “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”<sup>2</sup> no siendo una tarea exclusiva de la Oficina de Control Interno sino que se distribuyó una asignación de roles y responsabilidades entre los servidores de la entidad en sus tres Líneas de defensa.

Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad a los lineamientos establecidos por la Función Pública, en los cuales se establece que “...b) Para los meses del año 2018, a partir de las 7 dimensiones del MIPG analizar si se han adelantado los diagnósticos correspondientes, planes de acción, así como otras actividades tendientes a definir la ruta a seguir para la entidad en todo el proceso...”, a continuación, se presenta un informe sobre los avances solicitados de conformidad con los lineamientos dados por la Función Pública en cada uno de los periodos anteriormente mencionados:

**1. Acciones para la definición y/o actualización de la institucionalidad, tanto del Sistema de Gestión como del Sistema de Control Interno (octubre y noviembre de 2017)**

**1.1. Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.**

Con fecha 19 de septiembre de 2017 el Superintendente de la Economía Solidaria mediante Resolución No. 2017130005055 crea el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se asignan funciones como órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos de control interno y se derogan las disposiciones anteriores.

<sup>1</sup> Se basa en la estructura del Modelo COSO/INTOSAI

<sup>2</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – octubre 13 de 2017.

## 1.2. Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Mediante Resolución No. 2017100006875 del 28 de diciembre de 2018, se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Superintendencia de la Economía Solidaria, estableciéndose su conformación, funciones, periodicidad de reuniones y funcionamiento.

## 2. INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (Índices Vigencia 2017)

*MIPG es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.*

*Entre el 17 de octubre y el 26 de noviembre de 2017 se llevó a cabo su medición; el propósito fue determinar la línea base a través de la cual la entidad identifica su grado de acercamiento a dicho marco de referencia. La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de MIPG*

*La metodología utilizada para el análisis del informe de Gestión y Desempeño Institucional, parte de la determinación de no establecer ranking por desempeño y su propósito es en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares denominadas “grupo par”, y como resultado de esos referentes se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades.*

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

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

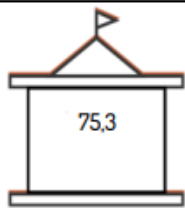
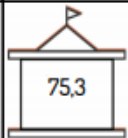
Los resultados del informe de Gestión de la Superintendencia de la Economía Solidaria que se presentan a continuación, se soportan en la información registrada por la entidad la cual fue validada por el representante legal, a través del aplicativo diseñado para el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.

### 2.1. Puntaje de Desempeño Institucional:

*El índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).*

A continuación, se presenta el resultado del índice de desempeño institucional de la entidad:

# Índice de Desempeño Institucional

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>75.3 | 88.0                     |           |   | <br>75.3 |   |   |

## 2.2. Resultados de desempeño por dimensión y políticas

*“MIPG parte de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que, agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo opere eficaz y eficientemente”.*

### 2.2.1. Dimensión de Talento Humano

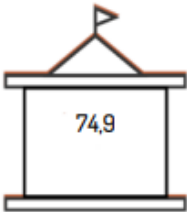
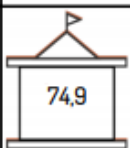
El propósito de esta primera dimensión de MIPG -Talento Humano es: *“ofrecerle a una entidad pública, una gobernación o una alcaldía las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.*

*Esta dimensión orienta 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. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:*

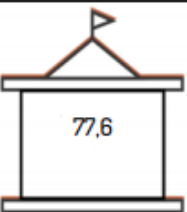
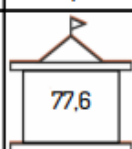
- *Gestión Estratégica del Talento Humano*
- *Integridad*

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

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|  | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| 74,9  | 86,1                     |           |   |  |   |   |

## Política de Integridad

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|  | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3 | 4   | 5 |
| 77,6  | 90,8                     |           |   |   |  |   |

### 2.2.2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

El propósito de esta segunda dimensión – Direccionamiento Estratégico y Planeación es: *“permitirle a una entidad pública, un sector administrativo, una gobernación o una alcaldía 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, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.*

*Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:*

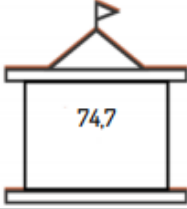
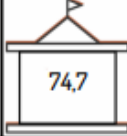
- *Planeación institucional*
- *Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público*

*Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos”*

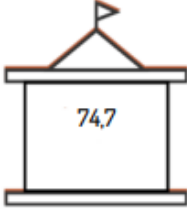
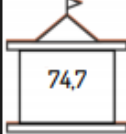
*Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con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

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

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |  |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|--|---|---|---|
|  | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |  |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2  | 3 | 4 | 5 |
|   | 93,1                     |           |  |   |   |   |

## Política de Planeación Institucional

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

### 2.2.3. Dimensión de Gestión con Valores para el resultado

Agrupar un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito 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.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas por mandato legal. 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, “de la ventanilla hacia afuera”.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

#### De la ventanilla hacia adentro:

- ✓ Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- ✓ Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- ✓ Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información
- ✓ Seguridad Digital
- ✓ Defensa jurídica

#### Relación Estado Ciudadano:

- ✓ Servicio al Ciudadano
- ✓ Racionalización de Trámites
- ✓ Participación ciudadana en la gestión pública
- ✓ Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto

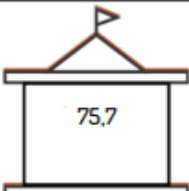
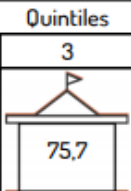
Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir los objetivos de MIPG: “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos” y “Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

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

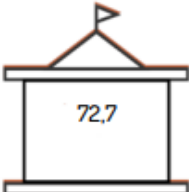
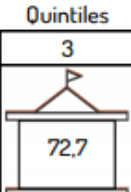
Por ello, es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y En este sentido, se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

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

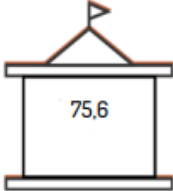
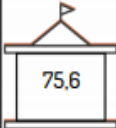
A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>75,7 | 88,9                     |           |   | <br>75,7 |   |   |

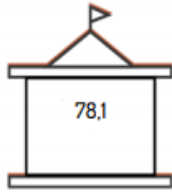
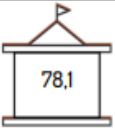
## Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>72,7 | 86,1                     |           |   | <br>72,7 |   |   |

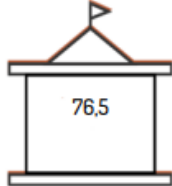
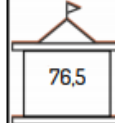
## Política de Gobierno Digital

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2   | 3 | 4 | 5 |
| <br>75,6 | 88,4                     |           | <br>75,6 |   |   |   |

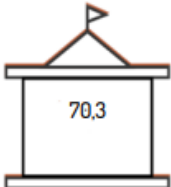
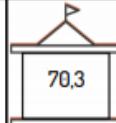
## Política de Seguridad Digital

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>78,1 | 82,6                     |           |   | <br>78,1 |   |   |

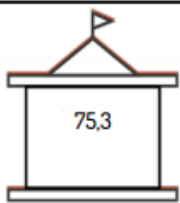
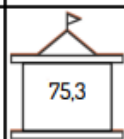
## Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2   | 3 | 4 | 5 |
| <br>76,5 | 91,3                     |           | <br>76,5 |   |   |   |

## Política de Racionalización de Trámites

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2   | 3 | 4 | 5 |
| <br>70,3 | 79,1                     |           | <br>70,3 |   |   |   |

## Política de Servicio al Ciudadano

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>75,3 | 80,8                     |           |   | <br>75,3 |   |   |

### 2.2.4. Dimensión de Evaluación de Resultados

Tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

La evaluación y la planeación son ejercicios que se alimentan entre sí: la primera está condicionada a la definición previa de los resultados esperados durante el periodo y los objetivos institucionales, mientras que la segunda contribuye a definir el punto de partida de la planeación de la siguiente vigencia. A nivel institucional, es fundamental efectuar el seguimiento periódico a todos planes que se implementan en la entidad tales como el plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros, así como evaluar los resultados que se dan en materia de ejecución presupuestal, acorde con las directrices de Min Hacienda. A nivel sectorial, se debe evaluar el plan estratégico sectorial y las metas asociadas al plan nacional de desarrollo vigente.

En el marco de MIPG y a través de esta dimensión, se busca que estos ejercicios de seguimiento y evaluación institucional complementen y agreguen valor a otras mediciones que son llevadas a cabo por entidades como el DNP, que efectúa la evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos como el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados -SINERGIA y la evaluación de los proyectos de inversión de las entidades del gobierno nacional a través del Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión -SPI, entre otros. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

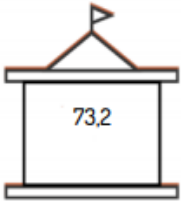
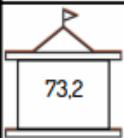


Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

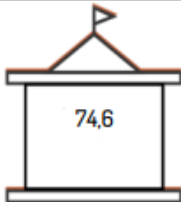
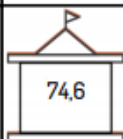
Por ello, es importante que la entidad cuente permanentemente con un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de su planeación institucional a fin de identificar los avances o limitaciones de su gestión, y al final del periodo, saber si logró sus objetivos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

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

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad  | Valores de Referencia    |           |  |   |   |   |
|--|--------------------------|-----------|--|---|---|---|
|  | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |  |   |   |   |
|  |                          | 1         | 2  | 3 | 4 | 5 |
| 73.2   | 92.4                     |           |  |   |   |   |

## Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |  |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|--|---|---|
|  | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |  |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3  | 4 | 5 |
| 74.6  | 92.6                     |           |   |  |   |   |

### 2.2.5. Dimensión de Información y Comunicación

La cual tiene como propósito 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, aquella que le permite una 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.

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

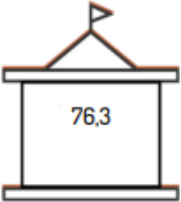
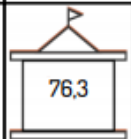
- ✓ Gestión documental < Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. MIPG contempla la Información y Comunicación como la dimensión articuladora que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas.

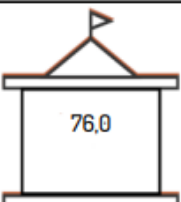
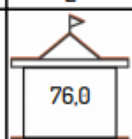
Por ello, es importante que, en la entidad, tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados de manera que faciliten la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad.

Así mismo, que esta información se difunda y transmita a través de múltiples canales de comunicación, tanto a los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios (grupos de valor), a quienes tienen algún interés en su gestión (grupos de interés) y a todos los servidores que laboran en la entidad.

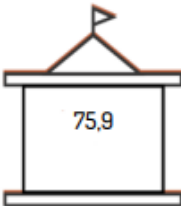
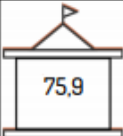
A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |  |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|--|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |  |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2  | 3 | 4 | 5 |
| <br>76.3 | 87.3                     |           | <br>76.3 |   |   |   |

## Política de Gestión Documental

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2   | 3 | 4 | 5 |
| <br>76.0 | 96.9                     |           | <br>76.0 |   |   |   |

## Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2   | 3 | 4 | 5 |
| <br>75,9 | 86,7                     |           | <br>75,9 |   |   |   |

### 2.2.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

*Dinamiza el ciclo de política pública, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos.*

*Esta dimensión promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos. Las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que permiten comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios. La apuesta de la gestión del conocimiento y la innovación, como dimensión del MIPG, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos. En síntesis, cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones del MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento.*

La Gestión del Conocimiento y la Innovación dentro del MIPG busca:

- ✓ Consolidar el aprendizaje adaptativo de las entidades mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida.
- ✓ Optimizar la generación del conocimiento de las entidades a través de procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- ✓ Generar acceso efectivo a la información de la entidad con ayuda de la tecnología para contribuir a la democratización de los procesos institucionales.
- ✓ Fomentar la cultura de la medición y análisis de la gestión institucional y estatal.
- ✓ Identificar y transferir el conocimiento fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- ✓ Promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- ✓ Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- ✓ Impulsar a las organizaciones a estar a la vanguardia en los temas de su competencia.

El desarrollo de esta dimensión si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de:

- ✓ *Gestión del Conocimiento y la Innovación*

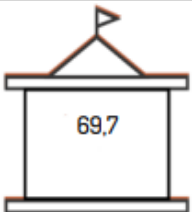
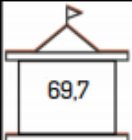
Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG

“Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

MIPG contempla la Gestión del Conocimiento y la Innovación como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

Por ello, es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que se generan, se documenten y estén disponibles y de fácil acceso para todos los servidores. En esencia MIPG busca que las entidades aprendan de sus propias experiencias y propicien el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |  |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|--|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |  |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2  | 3 | 4 | 5 |
|  <p>69,7</p> | 89,9                     |           |  <p>69,7</p> |   |   |   |

### 2.2.7. Dimensión de Control Interno

Se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo. La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO12, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno<sup>13</sup>: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

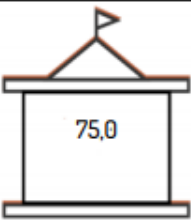
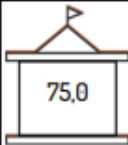
✓ Control Interno

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

MIPG concibe al Control Interno como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.

Por ello, es importante que la entidad implemente el Modelo Estándar de Control Interno, que es el instrumento a través del cual se materializa esta dimensión; es importante señalar que se cuenta con una nueva estructura del MECI la cual se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno : (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

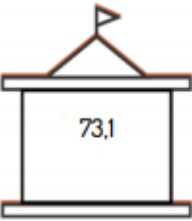
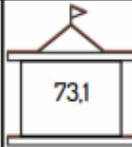
A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
|  <p>75,0</p> | 88,4                     |           |   |  <p>75,0</p> |   |   |

### 2.2.7.1. Componente de Ambiente de Control

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

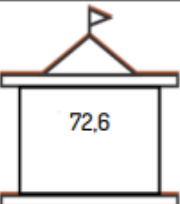
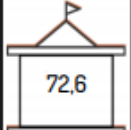
A continuación, se presentan los resultados del componente:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |  |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|--|---|---|---|
| <br>73,1 | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |  |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2  | 3 | 4 | 5 |
|   | 85,4                     |           | <br>73,1 |   |   |   |

### 2.2.7.2. Componente de Gestión de Riesgo

*Este segundo componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento.*

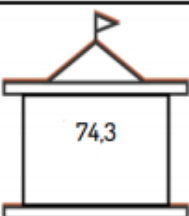
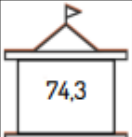
A continuación, se presentan los resultados del componente:

| Puntaje Entidad  | Valores de Referencia    |           |   |  |   |   |
|--|--------------------------|-----------|---|--|---|---|
| <br>72,6 | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |  |   |   |
|  |                          | 1         | 2 | 3  | 4 | 5 |
|  | 88,4                     |           |   | <br>72,6 |   |   |

### 2.2.7.3. Componente de Actividades de Control

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

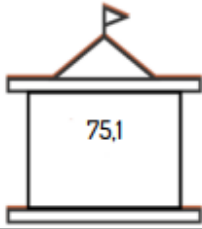
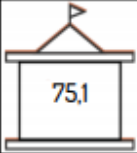
A continuación, se presentan los resultados del componente:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
| <br>74,3 | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
|   | 86,8                     |           |   | <br>74,3 |   |   |

### 2.2.7.4. Componente de Información y Comunicación

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

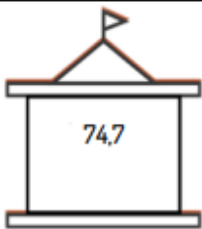
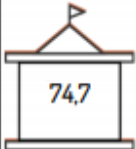
A continuación, se presentan los resultados del componente:

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>75,1 | 88,8                     |           |   | <br>75,1 |   |   |

### 2.2.7.5. Componente de Actividades de Monitoreo

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

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143).

| Puntaje Entidad   | Valores de Referencia    |           |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
|   | Puntaje máximo grupo par | Quintiles |   |   |   |   |
|   |                          | 1         | 2 | 3   | 4 | 5 |
| <br>74,7 | 89,4                     |           |   | <br>74,7 |   |   |

### 3. DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG (Análisis de acciones y actividades adelantadas para definir ruta a seguir)

#### 1ª. Dimensión: Talento Humano

##### AVANCES

- ✓ La Superintendencia tiene definidas sus políticas de Administración de Personal y se encuentran publicadas en la red interna de la Entidad y en ISOLución para su consulta, de igual forma la entidad tiene un Plan Institucional de Formación y Capacitación anual, en el cual se establecen las necesidades de capacitación del personal de conformidad con las necesidades informadas por cada una de las áreas, dicho Plan institucional a la fecha aún se encuentra pendiente de aprobación del Comité de Gestión y Desempeño, el cual no se ha reunido en lo corrido del presente año, de igual forma la Superintendencia tiene establecido un Programa de Bienestar y el Plan de Incentivos, el cual para el año 2018 fue aprobado por el Comité de Desarrollo Administrativo mediante Acta No. 10 del 5 de abril de 2018.
- ✓ En reunión de Comité de Desarrollo Administrativo del 16 de marzo de 2017, se aprobó el Manual institucional de Incentivos para funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, y de los equipos de trabajo, que rige a la Superintendencia a partir del 2017 y que tomó como base las evaluaciones de desempeño laboral del año 2016.
- ✓ La Superintendencia tiene establecido un Programa de Inducción el cual es socializado a todos los nuevos funcionarios y contratistas que se vinculan a la entidad, en lo corrido del año 2018 la Secretaria General ha organizado tres (3) jornadas de Capacitación (la última jornada de inducción la cual se realizó el 15 de marzo de 2018), así como un programa de re inducción, Se realizó re inducción en evaluación de desempeño el 5 de junio de 2018 y en el ser dieron algunos lineamientos de carácter general de la entidad.
- ✓ De conformidad con lo establecido en el Acuerdo N° 565 del 25 de enero de 2016 "*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*" emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Resolución N° 2017410000175 del 18 de enero de 2017, la Secretaria General mediante circular interna No. 10 del 20 de febrero de 2018, estableció los lineamientos en el proceso de fijación de compromisos y evaluación de desempeño laboral para el 2018, dichos lineamientos se desarrollan de conformidad con los procedimientos establecidos para este fin y se encuentran acordes al sistema semestral de calificación de los funcionarios de carrera que se realizan en los meses de febrero y agosto.
- ✓ Mediante Resolución 4455 del 20 de junio de 2016, se adoptó la Política y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de prevención y control de consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Superintendencia de la Economía Solidaria, a la fecha del presente memorando se encuentran en proceso de revisión; de igual forma con fecha 23 de diciembre de 2016, se adoptó el Manual de Emergencias y Contingencias.



## RETOS

- *Planeación del Talento Humano:* Teniendo en cuenta la ampliación de la planta de personal aprobada mediante el Decreto 1709 de 2017 y la Resolución 2018410000095 de 17 de enero de 2018 mediante la cual se modificó la estructura de la planta del despacho y global de la superintendencia, así como la evaluación de cargas laborales realizada por la Secretaria General, se deben actualizar dichas cargas a la totalidad de los funcionarios que laboraran en la Superintendencia (Funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción), además de evaluar las competencias de los mismos y tomar las acciones que sean requeridas que permitan fortalecer la labor realizada por cada uno de ellos.
- Con respecto al Plan de Formación y Capacitación formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos, consideramos necesario fortalecer el procedimiento de capacitación específico sobre la labor a desempeñar por parte de los nuevos funcionarios al ingresar a la entidad, estableciéndose un tiempo mínimo que permita obtener un resultado positivo.
- De acuerdo a lo observado por esta Oficina, en la actualidad aun cuando el Plan Anual de Bienestar Social de la Superintendencia suscrito mediante el Acta No. 10 de marzo de 2018, se encuentra incluido en el programa de bienestar social, incentivos y sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la vigencia 2018, en él no se indican con claridad y el detalle requerido la totalidad de los parámetros establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 (actualmente Vigente), mediante el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y en el cual se reguló el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, por lo cual esta oficina recomienda rediseñar el procedimiento que se adoptó por la Secretaria General de la Superintendencia para la elaboración del mencionado Plan, incluyendo el establecimiento de una nueva herramienta de diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios públicos.
- De igual manera se recomienda socializar el Plan Anual de Bienestar Social a todos los funcionarios que laboran en la entidad; establecer la cobertura de la encuesta realizada (herramienta diseñada), presentando los resultados gráficos obtenidos y especificando el universo de funcionarios, frente al número de funcionarios que respondieron la encuesta; elaborar un informe de la ejecución de las actividades desarrolladas realizando el análisis de las mismas; así como dar cumplimiento con la razón de ser de el “Plan de Bienestar Social de la Entidad”, de forma tal que las políticas de la administración estén encaminadas no solamente a mantener los beneficios que se venían otorgando a los funcionarios, sino que adicionalmente a mejorar las condiciones de los funcionarios.
- Si bien es cierto existe un manual de funciones y competencias laborales, consideramos que, aun cuando el proceso de socialización a cada uno de los funcionarios que hace parte de la estructura organizacional de la entidad está documentado en el mapa de procesos y se realiza capacitación en la inducción y re inducción de acuerdo a lo recomendado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, falta atarlo a la inducción en puesto de trabajo y a la metodología de comité primario; así mismo tal y como se mencionó en el elemento de Desarrollo del Talento Humano se debe revisar el proceso de inducción y la capacitación específica sobre las funciones que ejercerá el nuevo servidor público, debido a que este procedimiento de inducción específica no se está adelantado adecuadamente en la entidad.

## 2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

### AVANCES

- ✓ La Superintendencia adoptó su política de Gestión Integral de Riesgos mediante la Resolución 2017100007035 de 29 de diciembre de 2017 por la cual se aprueba y adopta la política de gestión integral de riesgos y oportunidades de la superintendencia de la economía solidaria en la cual se estableció que: *“La Superintendencia de Economía Solidaria, implementara la metodología de gestión integral de riesgos y regulaciones normativas, con el fin de identificar acciones de mejora para mitigarlos anticipándose a posibles eventualidades, teniendo en cuenta el impacto en el cumplimiento de la misión, objetivos institucionales y grupos de interés”.*
- ✓ La Superintendencia tiene establecida la metodología de gestión integral de riesgos (D-MECO-003), la cual aplica a todos los procesos que conforman la entidad cuyo objetivo es identificar, evaluar, tratar y hacer seguimiento a los riesgos estratégicos, los riesgos de los procesos misionales y los riesgos de corrupción de que trata la Ley 1474 de 2011, cuya actualización es adoptada por la resolución 2017100007035 de 29 de diciembre de 2017.
- ✓ la Metodología de Gestión Integral de Riesgo (D-MECO-003) adicionalmente incluyo los formatos relacionados (F-MECO-018 matriz de gestión integral de riesgos, F-MECO-019 mapa de gestión integral de riesgos y F-MECO-02 mapa de gestión integral de oportunidades), lo cual permite actualizar la matriz.
- ✓ Mediante Resolución No. 2018121000945 del 31 de enero de 2018, la entidad adoptó su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia 2018, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.1.4.8 del Decreto 124 de 2016.
- ✓ En Comité Directivo del 30 de marzo de 2016, se adoptaron la Misión, Visión y Objetivos de la Superintendencia, los cuales están claramente definidos y se encuentran publicados en su página web, en la Intranet y en el Plan Estratégico cuatrienal de la Superintendencia.
- ✓ Mediante Resolución 2016110002405 del 1 de abril de 2016, el Superintendente de la Economía Solidaria modifico el Plan Estratégico Institucional 2014 – 2018, con el propósito de ajustarlo a la labor de supervisión que actualmente se ejerce en la Superintendencia y a las prioridades del sector de la economía solidaria, las cuales han sido identificadas desde la alta dirección, por la nueva Superintendente y su equipo de trabajo. Como ejercicio en el transcurso del presente año se realizó una homologación de las actividades del Plan Estratégico 2014 – 2018 identificándose las brechas existentes y validándose las actividades a realizarse para la presente vigencia.
- ✓ Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual – POA, constituyen una herramienta de planeación y seguimiento importante para la toma de decisiones y la medición de la eficacia y eficiencia de la Superintendencia de la Economía Solidaria la Alta Dirección realiza seguimientos trimestrales; a la fecha de este informe el seguimiento del primer trimestre de 2018 se encuentra publicado en la página WEB de la entidad y se está adelantando el seguimiento al segundo trimestre del presente año.
- ✓ De acuerdo a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas la Superintendencia cuenta con los siguientes productos:

- Los Planes de la entidad se encuentran alineados con las Políticas de Desarrollo Administrativo y están contenidos o desarrollados en el Plan de Acción del modelo integrado de planeación y gestión y el Plan Anticorrupción y de atención al Ciudadano, el cual se evalúa al detalle a través del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión -FURAG que es diligenciado anualmente (año vencido).
- Los Planes de acción anuales que definen las metas a cumplir respecto al Plan Nacional de Desarrollo: La Superintendencia para el cuatrienio 2014-2018 cuenta con un Plan Estratégico que contempla una política claramente definida, objetivos Estratégicos, estrategias, metas e indicadores para medir su cumplimiento y avances. (Plan Estratégico Institucional 2014-2018 – se encuentra publicado la página web de la Entidad).
- ✓ De conformidad con lo establecido en el Modelo Interno de Planeación y Gestión en el cual se Incluye el Modelo Estándar de Control Interno – MECI Vigencia 2017, que fue reportado a través del Formulario de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, los resultados de la medición alcanzados por la Superintendencia de la Economía Solidaria se presentaron en el punto 2 del presente informe.
- Con el fin de cumplir la misión de la Superintendencia de supervisar el sector de la economía solidaria y para hacer seguimiento a sus planes, programas y proyectos, e implementar las mejores prácticas que le permitan adaptarse rápidamente al cambio o promover la innovación en la prestación de su servicio, la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas periódicamente revisa y evalúa los elementos de planificación, gestión y control que la Superintendencia ha venido desarrollando.
- A la fecha del presente informe la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas continúa trabajando en la implementación del proyecto de “Inteligencia de Negocios”, el cual busca hacer un uso eficiente de la información existente en la Superintendencia que permita generar conocimiento. Este proyecto incluye estrategias, análisis y herramientas tecnológicas para tomar decisiones acertadas basadas en datos que se convierten en información y servirá a la entidad para apoyar la toma de decisiones, además de garantizar que dichas decisiones sean más acertadas y más eficientes.

## RETOS

- En el marco del Manual Operativo del Modelo integrado de planeación y gestión de octubre 13 de 2017, y en virtud de lo estipulado en Art. 2.2.23.1 del Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-, se recomienda que la entidad adopte mediante acto administrativo la nueva estructura del Modelo que da una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO<sup>3</sup>.
- Se recomienda hacer seguimiento la Política de Gestión Integral de Riesgos adoptada por la Superintendencia mediante Resolución 2017100007035 de 29 de diciembre de 2017 por la cual se aprueba y adopta la política de gestión integral de riesgos y oportunidades de la superintendencia de la economía solidaria y a la Matriz de Gestión Integral de los Riesgos, en los comités primarios de cada uno de los procesos existentes en la entidad en los cuales se evalúen los indicadores de los procesos que apuntan a medir los riesgos, teniendo en cuenta que, aun cuando se está haciendo seguimientos a la gestión de riesgos por parte de la OAPS, esta dependencia en Junio del 2016, en pro de mejorar la eficiencia y eficacia de los grupos primarios de la entidad, recordó a cada uno de los Jefes de la entidad, que desde

<sup>3</sup> Se basa en la estructura del Modelo COSO/INTOSAI

el año 2015 se estableció una metodología para los Grupos Primarios, la cual hace parte del proceso de Gestión de Comunicaciones, y que los documentos que la conforman se encuentran para consulta en el aplicativo de ISOLución.

- De igual forma se recomienda finalizar la revisión y actualización de los riesgos y su valoración después de los controles que se identifiquen, teniendo en cuenta que el tratamiento del riesgo dado a la fecha a 25 de los riesgos identificados (49% del total de riesgos) de los 55 riesgos en la matriz de riesgos fue ACEPTAR EL RIESGO, siendo pertinente señalar que en el proceso se debe determinar acorde a la valoración residual el tratamiento pertinente buscando primero REDUCIR O TRANSFERIR y después ASUMIENDO el mismo, por lo cual es necesario realizar una valoración de la efectividad de los controles y con ello adoptar las medidas necesarias para: Evitar, Reducir, Compartir o Transferir cada uno de los riesgos identificados y sus controles efectivos los cuales deben estar documentados por lo menos a través de procedimientos.

Sobre esta recomendación la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, nos manifestó que teniendo en cuenta que la gestión de riesgos viene desde el año 2010 acorde a la primera matriz de riesgos identificada, que no es posible evidenciar que todos los riesgos pasen por estas etapas para su mitigación, pues estas se aplican acorde al riesgo residual de conformidad con la metodología vigente en la Superintendencia, adicionalmente a que el tratamiento se hace acorde a la priorización resultado del riesgo residual, de igual forma nos manifiestan que la actual matriz de riesgos, incluye elementos para identificar el riesgo y su tipología, incluyendo los de corrupción y que en el proceso de análisis y construcción de la matriz de riesgos, se ha generado un mayor número de riesgos identificados, con los correspondientes controles (positivos, negativos, preventivos o correctivos).

- De acuerdo a lo evidenciado, no todos los riesgos clasificados como “importantes” tiene plan de contingencia, por lo tanto y con el fin de reducir el impacto en caso de materialización de los mismos, se recomendará que los líderes de los procesos establezcan el respectivo plan de contingencia, pues se considera que es primordial seguir incentivando el desarrollo de acciones preventivas implementando controles previos y ahí si posteriormente trabajar en este aspecto.
- De igual forma los líderes de los procesos deben crear y/o ingresar en la matriz de riesgos los indicadores de seguimiento del riesgo, con el fin de tomar medidas oportunas y de evitar en forma oportuna la posible materialización del riesgo. Lo anterior acorde a las responsabilidades de la Resolución 2017100007035 de 29 de diciembre de 2017 por la cual se aprueba y adopta la política de gestión integral de riesgos y oportunidades de la superintendencia de la economía solidaria
- Se recomienda que se realice un análisis de los riesgos identificados por parte de los responsables de los procesos, ya que, en informes emitidos en el año anterior por esta oficina, como son el de “Recursos financieros”, “Función Disciplinaria” y “Ejecución presupuestal” la Oficina de Control Interno ha dejado recomendaciones sobre riesgos no documentados.
- Recomendar a los líderes de proceso, se ingresen en la “Matriz de Gestión Integral de Riesgos” por cada proceso, las actividades que se van a ejecutar con las correspondientes fechas de ejecución y trabajar en la documentación de las acciones oportunamente, no obstante la Oficina Asesora de Planeación y sistemas de acuerdo con lo informado en el memorando No. 2017120001643 del 3 de febrero de 2017, la oficina Asesora de Planeación y

Sistemas considera que dicha retroalimentación se puede realizar mediante el uso del sistema de gestión integrado a través de la herramienta ISOLución.

- Recomendar al líder de la oficina asesora de planeación el cumplimiento a lo establecido al numeral 4.5 de la *“Metodología de gestión integral de riesgos D-MECO-003, versión: 1 de la Superintendencia de la Economía Solidaria”* el cual indica que se debe “Monitorear y revisar los riesgos” en la periodicidad establecida, por cuanto ésta oficina evidenció que no se están realizando los seguimientos de los riesgos por parte responsable de cada proceso en compañía de sus colaboradores implicados.
- Verificar la actualización de la Matriz de Gestión Integral de Riesgos establecida para la Superintendencia de la Economía Solidaria, la cual no ha sido actualizada por parte de los responsables de los procesos, en especial de las áreas misionales, teniendo en cuenta que la Oficina Asesora de Planeación y sistemas presenta evidencias relacionadas con los seguimientos realizados con los líderes y/o funcionarios autorizados de los procesos, las cuales corresponden a los listados de “Control de Asistencia – Formato F-MECO-009” y a las anotaciones manuales efectuadas durante las reuniones en las cuales se establecieron observaciones y/o modificaciones que deberían realizarse sobre la Matriz Integral de Riesgos de la Superintendencia.
- De acuerdo a lo informado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas es importante aclarar que aunque se trabaje con los funcionarios de los procesos, estos deben ser revisados por los líderes de los procesos, aprobados en la instancia pertinente y ser divulgados en ISOLución y socializados; en éste sentido, todas estas acciones implican la actualización de la matriz, no obstante, de acuerdo a los seguimientos realizados por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, los líderes de procesos no informan oportunamente los cambios en sus riesgos o procesos.
- Verificar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas principalmente en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y en la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública Nacional, las cuales de acuerdo al seguimiento realizado por esta Oficina sobre el “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” adoptado por la Superintendencia de la Economía Solidaria para la vigencia 2018, presentaran modificaciones de acuerdo con las revisiones que se realizan por parte de los responsables de las actividades que fueron contempladas.
- Continuar en el trabajo que se viene adelantando por parte de la Oficina Asesora de Planeación quienes han liderado la elaboración e implementación de planes de acción sobre las políticas de gestión y desempeño establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión por parte de los responsables de los procesos y con ello lograr un mayor avance en el cumplimiento de las mismas.
- De conformidad con los lineamientos y directrices señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 489 de 1998 y en el Estatuto de Participación Ciudadana – Ley 1757 de 2015, la Superintendencia elaboró e implementó el Plan de Participación Ciudadana de la entidad mediante acta de reunión de la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria el 24 de abril de 2018, se recomienda realizar la socialización de dicho plan y publicarla en la página Web de la entidad.

- Teniendo en cuenta los resultados e índices incluidos en el informe de Gestión y Desempeño Institucional de la Superintendencia publicados en abril de 2018 por Función Pública, esta Oficina señala la importancia de tener en cuenta las oportunidades de mejora que fueron incluidas en los informes del año 2017 así como las incluidas en los informes emitidos en este año, y que se relacionan a continuación:
  - Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano rendido mediante memorandos 20181300000593 del 18 de enero de 2018 y 20181300005293 del 16 de mayo de 2018.
  - Informe semestral (Ley 1474 de 2011) Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Consultas mediante memorando 20181300001953 del 31 de enero de 2018.
  - Informe de Evaluación Institucional por dependencias radicado No. 20181300001963 del 31 de enero de 2018.
  - Informe sobre el fenecimiento de la cuenta general del presupuesto y del tesoro y balance general de la Nación Vigencia Fiscal 2017, mediante memorando 20181300002393 del 15 de febrero de 2018.
  - Informe sobre contratos de adecuación locativa y adquisición de mobiliario con memorando 201800002633 del 20 de febrero de 2018.
  - Informe sobre información incluida en el aplicativo eKOGUI con memorando 201800002763 del 23 de febrero de 2018.
  - Informe seguimiento comité de conciliación Rad. No. 20181300004253 del 13 de abril de 2018
  - Seguimiento reporte SIRECI Vigencia 2017 con Memorando 201800004813 del 30 de abril de 2018
  - Informe de seguimiento Ley de Transparencia y acceso a la información pública (Ley 1712 de 2014 - Decreto 103 de 2015 mediante memorando 201800004793 del 30 de abril de 2018
  - Verificación página Web e Intranet mediante memorando 20181300004803 del 30 de abril de 2018
  - Informe seguimiento ejecución presupuestal a diciembre 31 de 2017 mediante memorando 20181300004823 del 30 de abril de 2018.
  - Informe de seguimiento a las políticas de operación y seguridad del SIIF con radicado 20181300005413 del 23 de mayo de 2018.
  - Informe de austeridad en el gasto con memorando 201800005493 del 24 de mayo de 2018
  - Alerta sobre el cumplimiento en la implementación del MIPG con radicado 201800005733 del 31 de mayo de 2018
  - Informe seguimiento SISTEDA radicado con el memorando No. 20181300006213 del 13 de junio de 2018

- Seguimiento Publicación de contratos SECOP II a 31 de mayo de 2018 mediante radicado 20181300006253 del 14 de junio de 2018
- Informe proceso gestión contractual con corte a abril 30 de 2018 mediante memorando 20181300006953 del 22 de junio de 2018.
- Seguimiento al diagnóstico integral de la plataforma tecnológica y sistemas de información realizado por Deloitte & Touche (Gestión de infraestructura) emitido el 25 de junio de 2018 con memorando 20181300006973.
- Informe boletín deudores morosos con memorando 20181300006963 del 27 de junio de 2018
- Informe seguimiento Plan Operativo Anual – POA vigencia año 2017 mediante memorando 20181300007013 del 28 de junio de 2018.
- Informe de seguimiento a la actualización e implementación de la Matriz de Gestión Integral de riesgos con corte a noviembre 30 de 2017 mediante memorando 20171300015513 del 1 de diciembre de 2017.

### **3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados**

#### **AVANCES**

- ✓ La Superintendencia cuenta con 18 procesos, 8 de ellos misionales, 7 de apoyo y 3 estratégicos, sobre los cuales se han identificado 55 riesgos con 42 indicadores o estadísticas de seguimiento, priorizándose 12 de ellos aplicando política, acorde con la metodología vigente (D-MECO-003 Metodología de Gestión Integral de Riesgos como parte del seguimiento a la implementación de metodología de gestión integral de riesgos que viene haciendo la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas).
- ✓ Las políticas de operación se encuentran definidas en las caracterizaciones de los procesos, procedimientos y documentos de referencia. Así mismo, en estos se describe cómo se ejecutan las actividades de la Superintendencia, los cuales se encuentran publicados en ISolución, el cual es un Software de fácil acceso y consulta para todos los funcionarios y contratistas de la Entidad.
- ✓ Mediante Resolución No. 0015 del 5 de enero de 2015 se adoptó la Política y los Objetivos de Calidad y Ambiental de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la cual modificó la Resolución No. 1358 de 09 de noviembre de 2004 y derogó la Resolución No. 9075 de 06 de diciembre de 2013.
- ✓ En Acta No. 11 del 7 de diciembre de 2016 el Comité de Conciliación de la Superintendencia de la Economía Solidaria aprobó el documento elaborado por la Oficina Asesora Jurídica denominado "*Política de Prevención del Daño Antijurídico de la Superintendencia de la Economía Solidaria*", adoptado mediante Resolución No. 2017110001365 del 16 de marzo de 2017, en el cual se plantean las políticas para prevenir el daño antijurídico que pueda sufrir la entidad con motivo de las demandas instauradas en su contra

## RETOS

- Si bien la Superintendencia adoptó su política de Gestión Integral de Riesgos mediante la Resolución 2017100007035 de 29 de diciembre de 2017 por la cual se aprueba y adopta la política de gestión integral de riesgos y oportunidades de la superintendencia de la economía solidaria, lo que implicó la realización de una revisión y actualización de los riesgos estos aún se encuentra en proceso de revisión, para ser publicados y socializados, por lo cual se recomienda identificar los Indicadores para el seguimiento de los riesgos, así como para los planes de tratamiento por medio de las acciones de mejora correspondiente y en aquellos que aplique el Plan de contingencia correspondiente.
- Verificar la aplicación de los controles identificados en la entidad, teniendo en cuenta que la metodología interna de la Superintendencia establece elementos donde se evalúa el tipo de control, si realmente es preventivo (método de detección) y su impacto en la valoración residual del riesgo (probabilidad de detección, y si éstos han sido efectivos para minimizar el riesgo para lo cual se llevarán a cabo las siguientes acciones fundamentales con el fin de valorar su efectividad frente al riesgo identificado:
  - Quien lleva a cabo el control (Responsable)
  - Que busca hacer el control (Objetivo)
  - Como se lleva a cabo el Control (Procedimiento)
  - Cuál es la evidencia de la ejecución del Control
  - Tipo de Control (Manual o Automático)
  - Cuando se realiza el control (Periodicidad)
  - Si los controles están aplicando y si han sido efectivos para minimizar el riesgo.

Si bien es cierto existen procedimientos y controles que se encuentran documentados y tienen un responsable del control para mitigar el riesgo, por cuanto no se cuenta con una herramienta de monitoreo que permita realmente evaluar la efectividad de los mismos. De acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas por lo anteriormente enunciado, no se puede garantizar su implantación y menos su efectividad, por lo cual la metodología interna no lo tiene en cuenta, pero si incluye la valoración de la detectabilidad o probabilidad de detección utilizada en la metodología AMFE o AMEF.

- Revisar si los controles están documentados, de forma tal que es posible conocer cómo se lleva a cabo el control, quién es el responsable de su ejecución y cuál es la periodicidad para su ejecución, lo cual determinará las evidencias que van a respaldar la ejecución del mismo, no obstante, la Oficina Asesora de Planeación y sistemas de acuerdo con lo informado en el memorando No. 2017120001643 del 3 de febrero de 2017, no considera acoger dicha observación ya que la documentación de los controles y el establecimiento de los responsables no asegura su efectividad en la mitigación del riesgo. Para la vigencia 2018 verificara en el trabajo de actualización de los procedimientos que estos elementos sean revisados y de ser necesario actualizados en los procesos.
- De acuerdo con lo informado por la oficina Asesora de Planeación y Sistemas aun cuando dentro de la guía se encuentran documentadas las políticas de control interno, estas deben mejorarse para identificarse como política, de igual forma se han dado lineamientos aplicados principalmente en las auditorias del año 2016, sin embargo, no están documentados como política de operación.



#### 4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados

##### AVANCES

- ✓ Los líderes de los procesos realizan reuniones periódicas en cada una de las dependencias, con la participación de los funcionarios del área, dentro de los temas tratados se deben incluir la autoevaluación del control interno y de gestión. En algunos casos dependiendo del impacto de sus conclusiones y compromisos se escalona la información a la Alta Gerencia.
- ✓ La Oficina Asesora de Planeación y Sistemas en enero de 2015 estableció una Metodología para el funcionamiento y Desarrollo de los Grupos Primarios que funcionan en cada una de las dependencias de la Institución. Dicha metodología fue aprobada el 7 de mayo de 2015 en reunión del Comité de Desarrollo Administrativo, la cual, mediante correo electrónico del 20 de junio de 2016, fue nuevamente informada por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, recordándoles que dicha metodología se estableció y hace parte del proceso de Gestión de Comunicaciones, y que los documentos que la conforman se encuentran para consulta en el aplicativo de ISolución.
- ✓ Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, por el cual se modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, y de conformidad con lo aprobado en la reunión del Comité de Coordinación de Control Interno de la Superintendencia de la Economía Solidaria celebrada el 1 de junio de 2017, mediante la Resolución No. 2017130005055 se deroga las Resoluciones No. 20101310006485 de septiembre 17 de 2010 y 2017130001445 del 23 de marzo de 2017 y se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, asignándole sus funciones y estableciendo la nueva periodicidad de las reuniones.

A la fecha del presente memorando la Oficina de Control Interno continúa realizando ajustes al Estatuto de Auditoría y el Código de Ética de la Auditoría Interna, de conformidad con lo establecido en los artículos 4º y 6º del Decreto 648 de 2017, de acuerdo a las observaciones realizadas por los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en reunión del 2 de octubre de 2017.

##### RETOS

- Aun cuando se realizan reuniones periódicas en cada una de las dependencias, con la participación de los funcionarios del área, y dentro de los temas tratados se incluye la autoevaluación del control interno y de gestión, de acuerdo con la última evaluación realizada por la OAPS para el proceso de Autoevaluación del Control y Gestión solamente la Delegatura para la supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa contaba con las evidencias necesarias que permitían establecer la existencia del mismo, por lo cual se realizara un seguimiento por parte de esta Oficina para verificar si los líderes de los procesos implementan los mecanismos que sean necesarios para verificar la realización de la autoevaluación del control y gestión.
- Teniendo en cuenta que los resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para la vigencia 2017 fueron publicados por la Función Pública en el mes de abril del presente año, se recomienda publicar los mismos en la página WEB de la entidad.

## 5ª Dimensión: Información y Comunicación

### AVANCES

- ✓ Desde diciembre de 2014 la Sede Electrónica de la Superintendencia entró en producción con la implementación de la plataforma del Sistema de Gestión Documental “eSigna”, a la fecha del presente informe los trámites, servicios y procedimientos que realiza la entidad a través de este sistema aún continúa en proceso de ajuste en sus procedimientos.
- ✓ El Centro de Atención al Usuario – CAU de la Superintendencia, se encuentra ubicado en el piso 11 del edificio donde funciona la entidad, cumpliendo así las estrategias del gobierno nacional en cuanto a la atención y servicio que las entidades del estado deben brindar a la ciudadanía.
- ✓ La recepción de los Estados Financieros de las organizaciones solidadas sometidas a la supervisión de la Superintendencia, se realiza a través del Capturador de Información Financiera de la Superintendencia de la Economía Solidaria, denominado “Sistema Integral de Captura de la Superintendencia de la Economía Solidaria – SICSES” desde el 31 de marzo de 2015 para lo cual cuenta con un Grupo de Apoyo al Sistema de Información Financiera – GASIF, el cual brinda soporte a las entidades supervisadas en el reporte de información financiera.
- ✓ La Superintendencia en su página Web realiza la publicación de la información relacionada con la planeación institucional, los formularios oficiales relacionados con trámites de los ciudadanos y tiene establecido un mecanismo donde se comunica información sobre programas, proyectos, obras, contratos y administración de los recursos. Además, cuenta con una publicación de rendición de cuentas de acuerdo a la última rendición realizada, información sobre encuestas y enlace de las revistas publicadas por la Superintendencia en el año 2017.
- ✓ El informe y la audiencia de rendición de cuentas y presentación de la misma con corte a mayo de 2018, así como el Informe de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz con corte a abril de 2018, se encuentran publicados en la página web de la Superintendencia
- ✓ La política de comunicaciones, fue establecida mediante la Resolución No. 20071400009555 del 20 de noviembre de 2007.

Esta Política se elaboró acorde con el Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado (MCPOI) y contiene los objetivos y compromisos, el Decálogo de Políticas y tipos de divulgación, igualmente en ella se estipuló que la comunicación de la Superintendencia tanto externa como interna, se regula con los Parámetros que establezca el Plan de Comunicación.

- ✓ La Superintendencia cuenta con un Manual para la elaboración de Comunicaciones y actos administrativos, el cual se puede consultar en la intranet de la Entidad dentro de los Manuales que se encuentran publicados en el Menú Principal y en ISOLución.
- ✓ La información y comunicación interna y externa de la Superintendencia de la Economía Solidaria se encuentra sistematizada en todos sus procesos desde el primero hasta el último

evento y se puede consultar a través de los Sistemas de Gestión Documental eSigna, Orfeo y Docuware.

- ✓ Para la correcta organización, manejo y administración del archivo la entidad adelantó la actualización de las Tablas de Retención Documental, aprobadas por el Comité de Archivo en el acta No 18 del Comité de Desarrollo Administrativo del 21 de diciembre de 2015 y adoptadas mediante Resolución 2015999011735 del 30 de diciembre del mismo año.

Además para cumplir con este objetivo la entidad ha creado el Manual para la aplicación de las Tablas de Retención Documental M-GEDO-003 expedido en marzo de 2016 y publicado en ISOLución, donde establece una metodología para la aplicación de las Tablas de Retención Documental en la documentación de los archivos de gestión, procurando su correcta organización por parte de los responsables y expone unos conceptos básicos que hacen referencia a la permanencia o conservación de los documentos en los diferentes ciclos (archivo de gestión y archivo central).

De acuerdo con lo solicitado por las dependencias de la Superintendencia, las tablas de retención documental fueron incluidas en el Sistema de Gestión Documental eSigna, no obstante, aun cuando la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas ha venido realizando las parametrizaciones que han sido requeridas por las áreas, dicho desarrollo no está totalmente ajustado a los requerimientos de la entidad.

- ✓ Actualmente el proceso de gestión de interacción ciudadana asociativa, cuyo objetivo es la atención de Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias, se encuentra a cargo del Grupo interno de trabajo de Servicio al Ciudadano creado en la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante la Resolución 2017400001975 del 26 de abril de 2017.
- ✓ La Superintendencia habilito en la intranet de la entidad, un buzón de sugerencias para los funcionarios y personal de apoyo de la entidad, cuyo objetivo es el de tener un canal de comunicación participativa destinado a recoger sus opiniones y sugerencias frente a temas generales o específicos de la entidad para ser tenidas en cuenta por la alta dirección en la toma de decisiones, dicho buzón fue socializado en años anteriores entre los funcionarios y contratistas para que pudiera cumplir con su objetivo.
- ✓ En presente año a través de su página web, redes sociales (Twitter y Facebook), audiencias públicas, mesas técnicas Intersectoriales y demás eventos de difusión en los que participa la Superintendencia se promueve y facilita la información y participación ciudadana. Al finalizar la audiencia pública de rendición de cuentas en la presente vigencia, se realizó un espacio de dialogo con la ciudadanía donde los directivos de la entidad atendieron las inquietudes presentadas.
- ✓ En diciembre de 2017 la oficina de comunicaciones realizó el análisis de las encuestas del programa de televisión Supersolidaria TV, así como de la página web y de los encuentros Supersolidarios realizados durante la vigencia, dichos resultados se encuentran para consulta en la Oficina de Comunicaciones y en general su resultado presento un alto grado de satisfacción por parte de los usuarios.
- ✓ En junio de 2017 la Superintendencia implemento en su sistema de gestión de calidad dentro del proceso de Gestión de Interacción Ciudadana de la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la forma asociativa Solidaria una nueva metodología para la aplicación y análisis de encuestas de satisfacción D-INCA-001, con la cual busca medir el nivel de satisfacción de organizaciones solidarias, sus asociados y usuarios, así como la comunidad y otras entidades

del orden nacional, departamental y local, comprendiendo su percepción y expectativas respecto a los eventos, trámites, servicios y canales de comunicación de la Superintendencia de la Economía Solidaria, identificando acciones de mejora.

- ✓ Otros canales de comunicación con los cuales cuenta esta Superintendencia para llegar a la ciudadanía, son los siguientes:

**Tabla No. 3**

| <b>CANALES</b>      |  |   |   |
|---------------------|--|---|---|
| <b>CANAL</b>        | <b>MECANISMO</b>   | <b>UBICACIÓN</b>  | <b>HORARIO DE ATENCIÓN</b>              |
| Atención presencial | Centro de Servicio al Ciudadano CAU<br>Buzón de sugerencia CAU | Carrera 7 no. 31-10. Piso 11<br>(Bogotá)  | Lunes a viernes de<br>8:30 am a 4:30 pm |
|                     | Atención por correspondencia                                   |   |   |
| Atención Telefónica | Centro de Servicio al Ciudadano CAU                            | 7 560 557 Ext. 10127,10129, 10234, y 10252  | Lunes a viernes de<br>8:30 am a 4:30 pm |
|                     | Atención de denuncias por corrupción                           | 7 560 557 Ext 10205   |   |
| Virtual             | Aplicativo Pagina Web  | <a href="http://www.supersolidaria.gov.co">www.supersolidaria.gov.co</a> PQRS<br><a href="mailto:atenciónciudadano@supersolidaria.gov.co">atenciónciudadano@supersolidaria.gov.co</a> | <a href="#">24 horas</a>                |

## RETOS

- Seguimiento a la nueva plataforma de Gestión Documental “ e Signa” la cual opera en la desde el mes de diciembre de 2014, con la cual se creó la Sede Electrónica de la Entidad, por cuanto ha presentado dificultades desde su implementación, requiriendo un proceso de modificación de sus procedimientos, para que estos se ajusten a los trámites, servicios y procedimientos que realiza la entidad; es importante mencionar que se han determinado mejoras por parte de la Oficina de Planeación y Sistemas en la presentación de los trámites y procedimientos misionales.
- De igual forma aun cuando se tienen mecanismos que permiten evidenciar la rendición de cuentas por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se recomienda que de manera general todos aquellos espacios de dialogo que se realicen sean documentados por parte de la entidad.
- De acuerdo a lo informado por la Oficina de Planeación y Sistemas se deberá incluir dentro del plan de comunicación de la entidad lo relacionado con la información a publicar, y dentro del plan de participación ciudadana la información relacionada con el dialogo, de forma tal que se dé alcance a que la comunicación con la ciudadanía sea de doble vía.

- Recomendar la actualización de la política de comunicaciones, vigente en la Superintendencia, teniendo en cuenta que la se encuentra desactualizada, ajustándola a las necesidades actuales de la entidad.
- Recomendar la socialización del buzón de Sugerencias Interno, cuyo objetivo es habilitar un canal de comunicación participativa para los funcionarios y personal de apoyo de la Superintendencia de la Economía Solidaria destinado a recoger sus opiniones y sugerencias frente a temas generales o específicos de la entidad para ser tenidas en cuenta por la alta dirección en la toma de decisiones, ya que aún se presenta por parte de algunos funcionarios desconocimiento de su existencia.
- Seguimiento al cumplimiento de la publicación oportuna de la información de acuerdo a los formatos F-GECO 001 y F-GECO 002 de mayo de 2016 establecidos por el área de comunicaciones de la Superintendencia ya que su diligenciamiento no se está realizando en forma inmediata a la solicitud de la publicación, ya que esta depende de la remisión que realice el área responsable de la misma y adicionalmente no se realiza un seguimiento sobre el cumplimiento del envío de la información por parte de los responsables acorde con la periodicidad establecida, por lo tanto dichos controles no son efectivos, lo que genera que el riesgo no disminuya, en tal sentido consideramos que se debe mantener con la valoración inicial (Inaceptable). De otro lado no se observan la implementación de nuevos controles o medidas encaminadas a disminuir tanto la probabilidad (medidas de prevención), como el impacto (medidas de protección), por lo tanto, consideramos que el riesgo sigue siendo igual.
- Seguimiento a la observación realizada por esta oficina, respecto al Sistema de Información establecido para la atención de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y consulta por parte de los ciudadanos, ya que en la actualidad se encuentra a cargo del Grupo Interno de trabajo de Servicio al Ciudadano creado en la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante la Resolución No. 2017400001975 del 26 de abril de 2017, en la cual se establecía que una de las causas que expone en la Matriz de riesgo es la alta carga laboral y que no se evidencia en la misma la inclusión de un control que disminuya el nivel del mismo ante la falta de capacidad del recurso humano existente para que atienda dentro de los términos legales las quejas, lo cual no permite dar atención oportuna a las mismas de acuerdo a los tiempos establecidos por la Ley.
- De otro lado se evidencia que faltan procedimientos que permitan hacer seguimiento de fondo a las quejas presentadas por los asociados; en este sentido el Grupo Interno de trabajo de Servicio al Ciudadano traslada la queja a la junta de vigilancia de la cooperativa o entidad supervisada para que sea este organismo el que responda al asociado, y no se realiza un seguimiento de fondo que permita tomar acciones y defender los derechos de los asociados. Al respecto es pertinente señalar que, en la Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera del Cooperativismo, la cual tiene a su cargo la supervisión únicamente de 187 entidades si tenía establecido este procedimiento (evaluación de la respuesta dada por la junta de vigilancia - cierre de queja).

De acuerdo a lo anterior, si bien es cierto el plan de tratamiento que le dan al riesgo en la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria fue "REDISEÑAR EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A PQRS DE LA DELEGATURA ASOCIATIVA", se determinó una No conformidad y establecido de manera previa en ISOLución una acción correctiva sobre el mismo, por lo tanto se recomienda que el riesgo se mantenga en la categoría de Inaceptable y se continúen desarrollando las estrategias que sean correspondientes por parte del grupo para la promoción de la participación social y atención al ciudadano.

- De conformidad con lo informado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas aun cuando en ISOLución en el Manual del Sistema Integrado de Gestión se encuentra la identificación de los grupos de interés, bajo la metodología comunicada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP a la fecha de elaboración del presente informe se realizó el primer documento por parte de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas el cual se encuentra en proceso de revisión.

## **6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación**

### **RETOS**

Dentro de esta dimensión, la Superintendencia tiene como reto adelantar la adecuada Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de:

- Optimizar el proceso de Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.
- A través del proceso de Gestión Documental, mejorar la información respecto a la Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.
- Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.
- Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.
- Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles.
- Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultados

## **7ª Dimensión: Control Interno**

### **a. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI**

La asignación de responsabilidades frente al COMPONENTE DE EVALUACION DE RIESGOS se encuentra regulada en la Resolución No. 2017130005055 del 19 de septiembre de 2017, por la cual se reglamenta el COMITÉ INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO y la Metodología T-MECO-003 PROCESO MEJORAMIENTO CONTINUO.

La asignación de responsabilidades a las líneas de defensa: (Primera línea – gerentes públicos y líderes de proceso y Segunda línea – servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo) se encuentran reguladas en las instancias asesoras referidas anteriormente se encuentra en:

- Decreto 186 de 2004, por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de la Economía Solidaria

- Decreto 590 del 2016, por el cual se modifica el literal e) del numeral 2) del artículo 3 del decreto 186 de 2004.
- Resolución número 2016410004865 del 6 de julio de 2016 “Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de la Economía Solidaria[2]”.

Teniendo en cuenta que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5 del Decreto 1499 de 2017, el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- presentó ante las entidades públicas el “Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- de octubre 13 de 2017”, en el cual se estableció la 7ª Dimensión Control Interno, a través de la cual propuso “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”<sup>4</sup> con base en las buenas prácticas de control referenciadas en el Modelo COSO, y que dicha estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, distribuida en tres (3) Líneas de defensa, actualmente se está adelantando por parte de la Primera y Segunda Línea de defensa la identificación de las actividades, acciones, mecanismos y herramientas que se han desarrollado e implementado por las mismas para cumplir con las tareas asignadas de acuerdo a lo establecido en este componente de Gestión de los riesgos institucionales.

Al 30 de junio de 2018, se han realizado las actividades que se tienen relacionadas dando cumplimiento a los Informes y seguimientos programados a la fecha por la Oficina de Control Interno, de acuerdo con lo establecido en el plan de auditorías para la vigencia 2018 aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno el 31 de mayo de 2018.

#### INFORMES Y ACTIVIDADES REALIZADAS DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2018

En este sentido y siguiendo con el rol que tienen las oficinas de control Interno, al 30 de junio de 2018, se realizaron las siguientes actividades:

**Tabla No. 4**

| AUDITORIAS A PROCESOS (GESTIÓN) Y AUDITORIAS ESPECIALES – JUNIO DE 2018 |   |
|---|---|
| •   | Contratación (Gestión Contractual)  |
| •   | Seguimiento Gestión de Infraestructura  |
| •   | Seguimiento Verificación Página WEB e Intranet Supersolidaria - Principales y Adicionales |

| INFORMES DE LEY |   |
|-----------------|---|
| 1.              | Informe de evaluación Institucional por dependencias  |
| 2.              | Informe sobre mecanismos de Participación Ciudadana y Atención de PQRS por parte de la Superintendencia |
| 3.              | Informe Ejecutivo Anual - Modelo Estándar de Control Interno - MECI                                     |
| 4.              | Diligenciamiento FURAG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MECI                                |
| 5.              | Informe Control Interno Contable.   |
| 6.              | Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado (e-KOGUI).                                  |
| 7.              | Informe Derechos de Autor Software  |
| 8.              | Informe Pormenorizado de Control Interno.   |

<sup>4</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – octubre 13 de 2017.

|  |
|--|
| 9. Informe Austeridad en el Gasto  |
| 10. Seguimiento a las Funciones del Comité de Conciliaciones - Verificación Acciones de Repetición |
| 11. Reporte a la Secretaria de Transparencia de posibles actos de corrupción o irregularidades.    |

| SEGUIMIENTOS Y OTROS OFICINA DE CONTROL INTERNO   |
|---|
| 1. Informe Cuenta Anual Consolidado para la Contraloría General de la República, en SIRECI.   |
| 2. Seguimiento Semestral Plan de Mejoramiento Institucional Suscrito con la Contraloría General de la República.                      |
| 3. Informe Fenecimiento de la Cuenta General del Presupuesto y del tesoro – Cámara de Representantes.                                 |
| 4. Informe de seguimiento Ejecución Presupuestal  |
| 5. Seguimiento Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014 - Decreto 103 de 2015)                        |
| 6. Seguimiento y evaluación al Sistema de Políticas de desarrollo Administrativo SISTEDA  |
| 7. Seguimiento Plan Operativo Anual - POA   |
| 8. Seguimiento a la Relación de Acreencias a favor de la entidad, Pendientes de Pago.   |
| 9. Seguimiento al Sistema Integrado de Información Financiera, SIIF Nación. Seguimiento al cumplimiento de Política de Seguridad SIIF |
| 10. Seguimiento a los contratos colgados en la plataforma del SECOP.  |
| 11. Evaluación y verificación del adecuado uso y manejo de Cajas Menores (Arqueos Caja Menor Viáticos y Caja Menor Bienes)            |
| 12. Seguimiento Publicación Proyectos de Inversión  |
| 13. Elaboración Boletines Bimestrales OCI - Fomento de la Cultura de Control  |



**AVANCE IMPLEMENTACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**Tabla No. 5**

| INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011) |                                |  |  |   |  |   |   |
|---|--------------------------------|--|--|---|--|---|---|
| ASPECTO<br>DIMENSIÓN  | DIMENSIÓN<br>TALENTO<br>HUMANO | DIMENSIÓN<br>DIRECCIONAMIENTO<br>ESTRATÉGICO Y<br>PLANEACIÓN | DIMENSIÓN GESTIÓN CON<br>VALORES PARA EL<br>RESULTADO  | DIMENSIÓN<br>EVALUACIÓN<br>DE<br>RESULTADOS   | DIMENSIÓN<br>INFORMACIÓN Y<br>COMUNICACIÓN   | DIMENSIÓN GESTIÓN<br>DEL CONOCIMIENTO   | DIMENSIÓN CONTROL INTERNO   |
| Responsables<br>asignados                                   | Secretaria<br>General          | Jefe Oficina Asesora de<br>Planeación y Sistemas             | Secretaria General<br><br>Superintendente Delegada para la<br>Supervisión del Ahorro y la Forma<br>Asociativa Solidaria<br><br>Superintendente Delegado para la<br>Supervisión de la Actividad<br>Financiera del Cooperativismo<br><br>Jefe Oficina Asesora de<br>Planeación y Sistemas<br><br>Jefe Oficina Asesora Jurídica | Jefe Oficina<br>Asesora de<br>Planeación y<br>Sistemas<br><br>Oficina de<br>Control Interno | Secretaria General<br><br>Jefe Oficina Asesora de<br>Planeación y Sistemas<br><br>Profesional<br>Especializado de la<br>Oficina de<br>Comunicaciones | Secretaria General<br><br>Jefe Oficina Asesora<br>de Planeación y<br>Sistemas<br><br>Profesional<br>Especializado de la<br>Oficina de<br>Comunicaciones | <p><b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b><br/>Superintendente de la Economía<br/>Solidaria<br/>Comité Directivo</p> <p><b>PRIMERA LÍNEA</b><br/>Secretaria General<br/>Superintendente Delegado para la<br/>Supervisión del Ahorro y la Forma<br/>Asociativa Solidaria<br/>Superintendente Delegado para la<br/>Supervisión de la Actividad<br/>Financiera del Cooperativismo<br/>Jefe Oficina Asesora de Planeación<br/>y Sistemas<br/>Jefe Oficina Asesora Jurídica<br/>Profesional Especializado Oficina de<br/>Comunicaciones</p> <p><b>SEGUNDA LÍNEA</b><br/>Oficina Asesora de Planeación y<br/>Sistemas<br/>Supervisores e interventores de<br/>contratos y proyectos<br/>Comité de riesgos y contratación</p> <p><b>TERCERA LÍNEA</b><br/>Oficina Control Interno</p> |

**INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)**

| ASPECTO<br>DIMENSIÓN   | DIMENSIÓN<br>TALENTO<br>HUMANO   | DIMENSIÓN<br>DIRECCIONAMIENTO<br>ESTRATÉGICO Y<br>PLANEACIÓN  | DIMENSIÓN GESTIÓN CON<br>VALORES PARA EL<br>RESULTADO   | DIMENSIÓN<br>EVALUACIÓN<br>DE<br>RESULTADOS                 | DIMENSIÓN<br>INFORMACIÓN Y<br>COMUNICACIÓN   | DIMENSIÓN GESTIÓN<br>DEL CONOCIMIENTO   | DIMENSIÓN CONTROL INTERNO |
|--|--|---|---|---|--|---|---------------------------|
| Autodiagnóstico  | Talento humano = 67,6<br><br>Integridad = 7,1  | Planeación institucional = 65,1<br><br>Plan Anticorrupción = 75,5<br><br>Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 98,1 | Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 98,1<br><br>Gobierno Digital y Seguridad digital = 76,0<br><br>Defensa jurídica = 92,9<br><br>Participación ciudadana en la gestión pública = 62,3<br><br>Racionalización de trámites = 72,9<br><br>Servicio al ciudadano = 62,2<br><br>Rendición de cuentas = 69,8 | Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = 95,3 | Gestión documental = 87,8<br><br>Integridad = 7,1<br><br>Transparencia y acceso a la información pública = 81,0  | Gestión del conocimiento y la innovación = No existe herramienta de autodiagnóstico | Control interno = 81,9    |
| Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas | Talento humano = 32,4<br><br>Integridad = 92,9   | Planeación institucional = 34,9<br><br>Plan Anticorrupción = 24,5<br><br>Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 1,9  | Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 1,9<br><br>Gobierno Digital y Seguridad digital = 24,0<br><br>Defensa jurídica = 7,1<br><br>Participación ciudadana en la gestión pública = 37,7<br><br>Racionalización de trámites = 27,1<br><br>Servicio al ciudadano = 37,8<br><br>Rendición de cuentas = 30,2   | Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = 4,7  | Gestión documental = 12,2<br><br>Integridad = 92,9<br><br>Transparencia y acceso a la información pública = 19,0 | Gestión del conocimiento y la innovación = No existe herramienta de autodiagnóstico | Control interno = 18,1    |
| Cronograma para la implementación o proceso de transición      | Para algunos de los autodiagnósticos En construcción el cronograma o plan acorde a las acciones determinadas en los autodiagnósticos |   |   |   |  |   |                           |

**INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)**

| ASPECTO<br>DIMENSIÓN  | DIMENSIÓN<br>TALENTO<br>HUMANO  | DIMENSIÓN<br>DIRECCIONAMIENTO<br>ESTRATÉGICO Y<br>PLANEACIÓN   | DIMENSIÓN GESTIÓN CON<br>VALORES PARA EL<br>RESULTADO  | DIMENSIÓN<br>EVALUACIÓN<br>DE<br>RESULTADOS                       | DIMENSIÓN<br>INFORMACIÓN Y<br>COMUNICACIÓN   | DIMENSIÓN GESTIÓN<br>DEL CONOCIMIENTO   | DIMENSIÓN CONTROL INTERNO     |
|---|---|--|--|---|--|---|-------------------------------|
| Planes de mejora para la implementación o proceso de transición | Talento humano = 5 acciones<br><br>Integridad = 21 acciones pendientes de definir una vez se apruebe el código de integridad de la Superintendencia | Planeación institucional = 45 acciones<br><br>Plan Anticorrupción = 6 acciones<br><br>Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 3 acciones | Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público = 3 acciones<br><br>Gobierno Digital y Seguridad digital = 26 acciones<br><br>Defensa jurídica = 4 acciones<br><br>Participación ciudadana en la gestión pública = 14 acciones<br><br>Racionalización de trámites = 20 acciones<br><br>Servicio al ciudadano = 19 acciones<br><br>Rendición de cuentas = 61 acciones | Seguimiento y evaluación del desempeño institucional = 5 acciones | Gestión documental = 8 acciones<br><br>Integridad = 21 acciones pendientes de definir una vez se apruebe el código de integridad de la Superintendencia<br><br>Transparencia y acceso a la información pública = 48 acciones<br><br>Plan Anticorrupción = 6 acciones | Gestión del conocimiento y la innovación = No existe herramienta de autodiagnóstico | Control interno = 49 acciones |
| Avances acorde al cronograma y planes de mejora                 | En inicio de implementación de las acciones determinadas, algunas están incluidas en los otros planes de la entidad como en el plan anticorrupción. |  |  |   |  |   |                               |

## Recomendaciones

De acuerdo a la valoración realizada por la Oficina de Control Interno para cada componente y teniendo en cuenta que el desarrollo y la implementación de la política que la integra impacta las demás dimensiones de MIPG con el fin de cumplir el objetivo de “*Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua*”, consideramos necesario llevar a cabo, en un corto plazo, las acciones que se establecieron en los planes de acción por parte de los líderes y responsables de los procesos con el fin de lograr la totalidad de su implementación de conformidad con lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

De igual forma recomendamos establecer los mecanismos o acciones que se consideren necesarios, sobre las diferentes observaciones realizadas a cada uno de los componentes, logrando así un mejoramiento permanente y planeado de la entidad, con miras de alcanzar una excelente gestión, en el uso de los recursos, las actividades y el desarrollo del talento humano.

Igualmente se hace necesario evaluar algunos procedimientos detallados en la evaluación individual presentada en este informe en el sentido que si bien es cierto se encuentran documentados y evaluados, los mismos se deben revisar, actualizar y tomar las acciones correspondientes para que sea aplicados.



Firma