



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Código TRD: 160

Bogotá D.C., 12 de Marzo 2014

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

FECHA: 13/3/2014

HORA: 10:49:08

FOLIOS: 11

REGISTRO NO: **711206**

TRAMITE A.: 01.47 DESPACHO DEL MINISTRO. SOL LELIA CALLEJAS

Doctor

DIEGO ERNESTO MOLANO VEGA

Ministro TIC

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

E. S. D.

Asunto: informe de Evaluación Anual sobre el Sistema de Control Interno del Ministerio/ Fondo de TIC.

Cordial Saludo Señor Ministro:

De conformidad con la Ley 87 de noviembre de 1993, artículos 3º numeral d), 9º y 12, Decreto 1826 de agosto de 1994, artículo 2, Decreto 2145 de noviembre de 1999, Artículo 8 numeral e), Decreto 1537 de julio de 2001, Artículo 3, Decreto 1599 de julio de 2005, numeral 3.2, 5.1, 5.5, y la circular externa DAFP No. 003 - 100 de diciembre 28 de 2012, cuyo asunto es: "Presentación del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno a través de la Evaluación y Seguimiento al Sistema de Control Interno y al de Gestión de la Calidad NTCGP 1000", esta Oficina presenta a su despacho el resultado e informe de la evaluación realizada.

1. ANTECEDENTES.

Con base en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1027 de marzo 30 de 2007, Artículo 2 se establece:

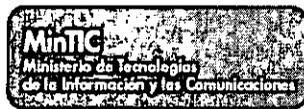
ARTICULO 2. A partir del año 2008, la copia del Informe Ejecutivo anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, deberá presentarse antes del 28 de febrero.

2. METODOLOGÍA EMPLEADA.

Para la realización de la evaluación del Sistema de Control Interno, se empleo la siguiente metodología:

2.1. Se siguió el instructivo de diligenciamiento formulado por el DAFP.

2.2. Se realizaron reuniones de auto evaluación con los líderes de las siguientes áreas:



- Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales
- Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones.
- PACO
- Oficina Asesora Jurídica
- Grupo de Gestión Humana.

2.3. Realización de la Evaluación Independiente por parte de la Oficina de Control Interno y diligenciamiento del aplicativo.

2.4. Realización del informe final en el aplicativo.

2.5. Aprobación en el aplicativo.

3. RESULTADOS.

3.1. Sistema de Control Interno según MECI 1000:2005.

Con base en el diligenciamiento de la encuesta y en los avances evidenciados, se puede indicar que el MECI 1000:2005 en el Ministerio/Fondo en terminos generales y de manera razonable muestra un desarrollo adecuado pero requiere mejoras en algunos aspectos

Se evidencia el interés de la Entidad en fortalecer el Sistema de Control Interno para dar respuesta integral al interés del Gobierno Nacional en su mejora y fortalecimiento, acorde con lo solicitado por el MECI 1000:2005 y demás normatividad vigente.

El MECI 1000:2005, se complementa de manera adecuada con los demás sistema de gestión como son el Sistema de Planeación y Gestión, Sistema de Desarrollo Administrativo, Sistema de Control Interno Contable y de Gestión de Talento Humano.

Cuantitativamente no se conoce el resultado de la encuesta, porque el DAFP cambio la metodología y con corte al 12 de marzo de 2014, no ha publicado los resultados.

4. Recomendaciones Generales.

4.1. Frente al Sistema de Control Interno

Siendo el MECI 1000:2005, la herramienta principal del Gobierno Nacional y los entes de Control para la planeación, gestión, control, evaluación y mejora continua de la administración pública y soporte fundamental del Sistema de Control Interno, es necesario fortalecer su implementación de acuerdo con los requerimientos y desarrollo actual del modelo en el Ministerio.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Establecer un Plan de mejoramiento, para fortalecer los elementos del Sistema de Control Interno que presentan oportunidades de mejora.

Articular el MECI 1000:2005 con el nuevo Sistema de Planeación y Gestión, teniendo siempre presente que es el Sistema de Control Interno el universo al cual se articulan todos los demás sistemas.

Atentamente,

FABER ALBERTO PARRA GIL
Jefe Oficina de Control Interno

Se Anexan 11 folios

c.c. Oficina Asesora de Planeación y



INICIO

Estado General del Sistema de Control Interno

Con base en el diligenciamiento de la encuesta y en los avances evidenciados, se puede indicar que el MECI 1000:2005 en el Ministerio/Fondo en terminos generales y de manera razonable muestra un desarrollo adecuado pero requiere mejoras en algunos aspectos

Se evidencia el interés de la Entidad en fortalecer el Sistema de Control Interno para dar respuesta integral al interés del Gobierno Nacional en su mejora y fortalecimiento, acorde con lo solicitado por el MECI 1000:2005 y demás normatividad vigente.

El MECI 1000:2005, se complementa de manera adecuada con los demás sistema de gestión como son el Sistema de Planeación y Gestión, Sistema de Desarrollo Administrativo, Sistema de Control Interno Contable y de Gestión de Talento Humano.

Cuantitativamente no se conoce el resultado de la encuesta, porque el DAFP cambio la metodología y con corte al 12 de marzo de 2014, no ha publicado los resultados.

Dentro de la evaluación por subsistemas de destaca

Subsistema de Control Estratégico

Avances

Para este subsistema se evidencian las siguientes fortalezas:

El elemento Acuerdos, Protocolos y Compromisos Éticos, presenta un adecuado desarrollo, se han formulado y se ha promovido su apropiación en la entidad.

En cuanto al Desarrollo del Talento Humano, la entidad ha dado durante la administración actual un papel muy importante a este elemento. Las mediciones

de clima laboral (Graet Place to Work), el proceso de diseño de una escuela corporativa y las actividades de bienestar, formación y capacitación acorde al modelo cultural, son parte de estos avances.

La entidad en el desarrollo de su Gestión del Talento Humano, ha establecido, adoptado y desarrollado sus programas de inducción, capacitación, bienestar social y salud ocupacional.

Aunque no están compiladas y formalizadas mediante un acto administrativo, se da cumplimiento a las Políticas establecidas de Administración del Talento Humano.

El Ministerio cuenta con un Plan de Incentivos el cual es ejecutado con el apoyo del proceso Gestión del Talento Humano, dando cumplimiento al Decreto 1227 de 2005.

Se cuenta con un Sistema de evaluación del desempeño acorde con la normativa que rige para la entidad.

El formato utilizado para la evaluación del desempeño, cuenta con un campo para registrar los compromisos comportamentales de los servidores, en el cual se identifican las fortalezas y los aspectos a corregir, es decir, las oportunidades de mejora para las competencias del funcionario.

El Programa de reinducción realizado durante la vigencia, dio respuesta a los cambios organizacionales, técnicos o normativos implementados durante la vigencia.

Para el elemento Estilo de Dirección, se aplicó modelo MBTI para diagnóstico y posterior realización de un diplomado para los Directivos para el fortalecimiento de competencias.

Se unificó el Comité Directivo y el Comité Coordinador de Control Interno, como estrategia de fortalecimiento al Sistema de Control Interno.

Se cuenta con un Proceso de seguimiento y evaluación que incluye la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas

El elemento Planes y Programas, es el que más estable se ha mantenido. Se aplicó encuesta de satisfacción a grupos de interés en relación con el portafolio de servicios del Ministerio, manteniéndose los altos índices del periodo inmediatamente anterior.

El plan estratégico cuenta con un documento y un enlace especial en el sitio web del Ministerio, este documento contempla el diagnóstico estratégico con sus respectivos objetivos e iniciativas para el cuatrienio 2010 - 2014. Ha sido

divulgado por distintos medios a todos los funcionarios e interesados en el Ministerio.

El Aplicativo de Seguimiento al Plan de Acción - ASPA, permite evidenciar los componentes (hitos, actividades, indicadores y entregables) asociados con el cumplimiento del plan estratégico. Dentro de dicho aplicativo, se realiza la programación de las fechas de reporte del avance para cada componente.

El modelo de operación por procesos se ha actualizado progresivamente a todas las necesidades de operación de la entidad. Esto incluye la incorporación de metodologías basadas en Cadenas de Valor.

Modelo de operación por procesos de la entidad contempla procesos caracterizados (identificación de las interrelaciones, proveedores, insumos, actividades, clientes, productos, indicadores, normas, entre otros) y soporta la estructura funcional de la misma.

Se estructuró el documento "DES-TIC-MA-002 Manual de Proyectos de Inversión del Sector TIC V1", como acción de mejora a la gestión de la planeación de la inversión pública por las dependencias.

Se estableció la campaña de "El proceso de la Semana" con el fin de que toda la entidad se familiarice y conozca lo básico que realiza cada proceso del sistema de calidad.

Para el elemento estructura organizacional, con base en los Decretos 2618 y 2619 de 2012, la entidad en la vigencia 2013, implemento el proceso de reestructuración, con el fin de actualizar la estructura del Ministerio a las necesidades actuales y los fines del estado, ampliando su portafolio de servicios y su planta de personal.

La Estructura organizacional de la entidad facilita la gestión por procesos

Para el componente de administración del riesgo, la entidad trabajo en la vigencia en la actualización de los riesgos inherentes de gestión y de corrupción para todos los procesos de la Entidad.

Se cuenta con riesgos identificados por procesos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad, así mismo, se clasificaron para definir los riesgos institucionales más importantes, según su probabilidad e impacto

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Para este subsistema se evidencia las siguientes oportunidades de mejora:

Aunque se evidencia la conformación del Comité del Modelo Integrado de Gestión y de cuatro subcomités, es importante que con base en el Manual de Implementación del MECI 1000:2005, definido por el Gobierno Nacional y que hace parte del decreto 1599 de 2005, se adicionen las funciones del Equipo MECI a alguno de ellos o se cree el mismo, con las responsabilidades e integralidad que exige la norma, con el fin de fortalecer el modelo.

Aunque en el Modelo Integrado de Gestión se enuncian y definen los principios y valores del Ministerio, es necesario fortalecer el Componente de Ambiente de Control – Elemento de Acuerdos, Compromisos y Protocolo Éticos, con la realización de un diagnóstico Ético en la Entidad, que sirva como insumo en la actualización y/o complemento de los valores actuales y el Código de ética, así mismo, la creación o adición del Comité Ético, mediante acto administrativo expedido por la máxima autoridad de la Entidad, como agente ejecutor y dinamizador del Proceso de Gestión Ética.

A partir del Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, en el cual se haya identificado la percepción y conocimiento que tienen los servidores públicos sobre las políticas y prácticas de personal implementados en la Entidad, se recomienda recopilar, revisar y adoptar las políticas relacionadas con la planeación, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, evaluación del desempeño, encargos y desvinculación de personal, en el proceso de gestión humana y socializarlas a todos los servidores.

Fortalecer el proceso de reinducción, en sus contenidos, con los temas mínimos exigidos por la Función Pública.

Implementar el elemento de Plan de mejoramiento individual que soporte las evaluaciones de desempeño y los acuerdos de gestión, en un esquema de autocontrol y autogestión.

Recopilar y socializar las políticas que respalden el estilo de Dirección del Ministerio, presentándolas en términos de directrices u orientaciones claras para su cumplimiento.

Revisar y fortalecer con base en la metodología del MECI 1000:2005, del DAFP y las buenas prácticas administrativas, el componente de administración del riesgo en cuanto a:

- Contexto estratégico: fortalecer este elemento de tal manera que se defina la metodología e instrumentos para adelantar el proceso de administración del riesgo adoptado por la alta dirección, igualmente la Identificación de los factores internos y externos de riesgo que puedan incidir o afectar la Gestión y Resultados del Ministerio TIC.
- Definir las políticas de administración del Riesgo.

- Garantizar que todos los procesos cuenten con la herramienta de formulación y evaluación de los controles preventivos y correctivos.
- Hacer seguimiento a la efectividad de los controles.
- Promover Administración del Riesgo como elemento estratégico indispensable para la promoción de una mejor gestión pública.

Aunque se cuenta con Normograma interno, se recomienda ser fortalecido con el procedimiento que establece el MECI 1000:2005 y con todas las Disposiciones del Gobierno Nacional, Órganos de Control y Normativas a las cuales se encuentra sujeta la Entidad.

Con base en la nueva estructura organizacional y la vinculación de nuevos funcionarios, se recomienda fortalecer la promoción del modelo de operación por procesos a todos los servidores públicos del Ministerio y medir en lo posible su comprensión.

Adelantar el balance final del Plan Vive Digital I y construir propuestas de programas y planes que recojan esos aprendizajes.

Garantizar la sostenibilidad del Plan Vive Digital y todas sus iniciativas con base en lo logrado a la fecha, a partir del 7 de agosto de 2014, independiente del nuevo gobierno, para que los recursos invertidos en este, perduren en el tiempo y no se genere insatisfacciónes futuros contra el Ministerio.

Seguir con la supervisión permanente de los convenios suscritos a la fecha, para garantizar su ejecución oportuna y la entrega de los bienes y servicios propuestos, evitando problemas futuros con nuevas administraciones u órganos de control.

Promover de manera permanente el fenecimiento de la Cuenta.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

Para este subsistema se evidencia las siguientes fortalezas:

Se cuenta con un Sistema de Calidad certificado en ISO 9001:2008 y la NTC GP 1000:2009.

Los procedimientos se han actualizado progresivamente de acuerdo con las necesidades de operación de la entidad. Esto incluye la incorporación de metodologías basadas en Cadenas de Valor que promovieron la disminución documental por aplicación de dicha metodología.

Se han establecido controles correctivos y preventivos definidos para la mitigación de los riesgos de corrupción y de procesos en la mayoría de los procesos.

Los indicadores fueron rediseñados para alinear su medición con otros instrumentos aplicados en la entidad (indicadores de proyectos de inversión, indicadores estratégicos, entre otros)

Las carpetas de mejora por proceso cuentan con la hoja de vida de los indicadores que miden la gestión del proceso, a su vez el Aplicativo de Seguimiento al Plan de Acción cuenta con indicadores de cumplimiento de las iniciativas e hitos.

Se cuenta con mecanismos para la recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, necesidades, quejas o reclamos por parte de la ciudadanía

Se tienen Identificadas las fuentes de información primaria

La información primaria y secundaria fue trabajada a partir del intercambio de información del Ministerio con sus grupos de interés. Su identificación fue realizada a partir de las actualizaciones de procesos.

Se cuenta con mecanismos de consulta con distintos grupos de interés para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio

Se cuenta con mecanismos para la obtención de información requerida para la gestión de la entidad, igualmente para recibir sugerencias o recomendaciones para la mejora de la gestión.

Existe el proceso “Gestión de Atención a Grupos de Interés” el cual propende por el acceso multicanal para la atención de sus solicitudes de manera eficiente.

En el front office se encuentra el Punto de Atención al Ciudadano y al Operador – PACO, el correo institucional, las redes sociales y el call center. En el back office, se encuentra todo el personal administrativo que hace posible la administración de las solicitudes allegadas a través del uso del sistema de gestión documental AlfaNet.

Se cuenta con un manejo organizado o sistematizado de la correspondencia

Se cuenta con medios tecnológicos o electrónicos disponibles (ley 962 de 2005) para la atención a las peticiones, quejas, reclamos o recursos y solicitudes

Manejo organizado o sistematizado de recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos.

Plan estratégico del TI, para consolidar el elemento sistemas de información como un aliado estratégico de la gestión interna y externa de la entidad.

Se cuenta con un Plan de Comunicación y Políticas de Comunicación institucional definidas: Proceso de comunicación entre la dirección de la entidad y los demás servidores y entre los responsables de los procesos.

El Ejercicio Rendición Anual de Cuentas muestra a todos los interesados, la gestión y resultados de la Entidad.

Publicación de los trámites y formularios oficiales a través de medios tecnológicos o electrónicos.

El área de atención al usuario facilita el acceso a la información sobre los servicios que ofrece la entidad.

Publicación a través de medios electrónicos (página web), de leyes, decretos, actos administrativos o documentos de interés público

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Para este subsistema de evidencian las siguientes oportunidades de mejora.

Aunque son evidentes las políticas de operación para los procesos, se recomiendan que estén debidamente adoptadas y socializadas.

Fortalecer las políticas de operación de los procesos con la Administración del Riesgo, la formulación de controles preventivos y correctivos, indicadores que midan los resultados de las herramientas para los controles y su evaluación periódica.

Revisar y fortalecer el elemento de controles, de tal manera que se cuente con criterios y parámetros para el diseño, análisis, cuantificación, seguimiento y medición de la efectividad de los mismos; igualmente armonizarlo con los elementos de Administración de Riesgos y Política de Operación.

Aunque se cuenta con indicadores de gestión y resultados, es necesario garantizar que todos los procesos misionales y estratégicos, proyectos e iniciativas cuenten con indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, complementados en lo pertinente con indicadores de economía y costos ambientales.

Es muy importante medir los objetivos del Plan Vive Digital y los resultados de las iniciativas con base en la formulación de indicadores de impacto, a corto, mediano y largo plazo.

Con el fin de fortalecer la competencia en la entidad para la formulación de indicadores, se recomienda establecer criterios y parámetros generales necesarios

para su diseño y seguimiento, de tal manera que los que se formulen permitan medir el cumplimiento de los resultados esperados por la entidad y la ejecución de las operaciones.

Dentro del fortalecimiento del elemento sistemas de información, se recomienda fortalecer la seguridad informática y la auditoria de sistemas de información, estableciendo un proceso y procedimiento para ello respectivamente.

Fortalecer y retroalimenta la efectividad de los controles formulados para garantizar que toda la información que se publique hacia los clientes y usuarios en la página Web, este actualizada permanentemente por parte de los líderes de los procesos, según lo establecido en el plan de medios y la política editorial de GEL.

Con base en la reestructuración de la Entidad, se recomienda la actualización y adopción oportuna de las tablas de retención documental y su articulación con el procedimiento de control de registros.

Continuar fortaleciendo de manera permanente la cultura del servicio en los servidores públicos, acorde a lo estipulado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Unificación de la administración de la información que ingresa por los canales de atención a los grupos de interés.

Medir la efectividad de los canales de comunicación de abajo hacia arriba, con el fin de mejorar la comunicación organizacional.

Con base en lo establecido en la Ley 1437 de enero de 2011, Por la cual se expide el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el Decreto 2641 de 2012, es necesario fortalecer la articulación con los demás procesos, los riesgos actuales y la efectividad de los controles, para garantizar los resultados esperados del Proceso de Gestión de Atención a Grupos de Interés.

Fortalecer la actividad de clasificación y de registro de las PQRS por parte del área de PACO.

Fortalecer la oportunidad en la capacitación y transmisión de la información de nuevos servicios desde las áreas misionales hacia el Punto de Atención al Ciudadano y al Operador – PACO, para mantener al área actualizada sobre los servicios nuevos que demanda la ciudadanía.

Subsistema de Control de Evaluación
Avances

Para este subsistema se evidencia las siguientes fortalezas:

La revisión permanente por parte de la Alta Dirección (Comité Directivo y el Comité Coordinador de Control Interno) de la planeación, ejecución y resultados del Ministerio.

En cumplimiento de lo estipulado en la Resolución 1083 de 2013, entró en operación el Comité del Modelo Integrado de Gestión, el cual también hace las veces de Comité Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 2482 de 2012)

El Cuadro de Mando Integral – BSC del Ministerio y la implementación de los grupos primarios permitió a las diferentes áreas consolidar un mecanismo de seguimiento y control asociado a su gestión, los procesos y la cultura autoevaluación de la gestión.

Se fortaleció el ejercicio de los Grupos Comités Primarios – GCP y se puso en marcha el Acta en línea, igualmente se redireccionó su objetivo con el fin de apoyar entre otros temas el ejercicio de autoevaluación en cada área y proceso.

Dentro del ejercicio de fortalecimiento de las Autoevaluaciones, se resalta las campañas de Conocimiento y Fortalecimiento del MECI 1000:2005 y del Autocontrol promovidas por la Oficina de Control Interno, envío de correos electrónicos y presentaciones de sensibilización.

La entidad cumple con la remisión de la información solicitada por entes externos, dentro de los plazos establecidos.

Se realiza la evaluación del Sistema de Control Interno, conforme a los plazos y fechas dadas por la normatividad vigente.

Durante las auditorías de gestión y resultados, se evaluó el Sistema de Control Interno implementado y se formulan las recomendaciones pertinentes.

Se contó con un programa anual de auditorías, el cual se ejecutó con base en las capacidades de la Oficina.

Dentro de los ejercicios de evaluación independiente, se valoran y se identifican riesgos, así mismo, se formulan recomendaciones a los procesos para la mejora continua.

Se realizó el ciclo de auditorías internas de calidad, bajo el liderazgo y dirección de la Oficina de Control.

La Oficina de Control Interno cumple dentro de sus limitaciones, con las responsabilidades y funciones establecidas.

Los planes de mejoramiento institucional fueron suscritos de manera debida y oportuna, en razón a los hallazgos realizados por la Contraloría General de la Nación; los cuales se vienen cumpliendo rigurosamente. Su seguimiento es realizado oportunamente por la Oficina de Control Interno a través del SIRECI.

Como estrategia de Asesoría y apoyo proactivo a la gestión y mejora continua, la Oficina de Control Interno realiza jornadas de asesoría a los líderes de los procesos en la formulación de acciones de mejora efectivas que promuevan la mejora continua y el fenecimiento de la cuenta del Fondo TIC.

Se cuenta con herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de mejoramiento institucional y por procesos.

Los planes de mejoramiento por proceso para la vigencia 2013, fueron suscritos acorde a las evidencias de las fuentes de mejora de cada uno de ellos. Entre ellas los resultados de las auditorías internas y externas, el análisis de indicadores, la autoevaluación de la gestión, el control del producto y/o servicio no conforme, el análisis de los riesgos, satisfacción de usuarios y ciudadanía, análisis de PQR.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Para este subsistema de evidencian las siguientes oportunidades de mejora.

Componente Autoevaluación

Terminar la caracterización del proceso de autoevaluación y alinearlos con el de mejora continua y la formulación de planes de mejoramiento.

Fortalecer la apropiación del mecanismo de autoevaluación a partir de las fuentes de mejora internas y externas al proceso

Componente Evaluación Independiente

Fortalecer la labor de la Oficina de Control Interno, con los recursos de personal requeridos, con el fin de garantizar el conocimiento, la cobertura requerida, la oportunidad de las actividades y el apoyo para el cumplimiento de sus funciones.

Alinear el proceso de auditoría interna con la guía de auditoría interna definida por el DAFP.

Se han evidenciado actividades de sensibilización para promover e interiorizar el autocontrol, la autorregulación, la autogestión y el auto mejoramiento, pero deben promocionarse, fortalecerse y aplicarse de manera permanente por parte de los líderes de proceso al interior de los grupos primarios y por parte de todos los

servidores públicos.

El equipo MECI, integrado por funcionarios de diferentes dependencias, según el manual de implementación del MECI 1000:2005, liderados por el Representante de la Dirección, deben promover el conocimiento e interiorización del MECI 1000:2005, en todo el Ministerio, con base en la normatividad vigente.

Componente Planes de mejoramiento.

La identificación de la causa raíz, de los riesgos inherentes, de las acciones de mejora requeridas y la formulación de planes de mejoramiento, debe llevar a la mejora de los procesos y procedimientos a que haya lugar, para garantizar que a futuro la autoevaluación y las acciones de mejora que se promueven, se preserven en el tiempo y eviten la repetición de no conformidades.

Implementar el elemento de planes de mejoramiento individual, articulado con la evaluación del desempeño, la evaluación de gestión y resultados, los acuerdos de gestión, el plan de bienestar y capacitación y el plan de incentivos.

Cumplir con las metas establecidas y con los plazos fijados en los planes de mejoramiento suscritos, con el fin de evitar incumplimientos que pueden llevar a procesos administrativos sancionatorios y a investigaciones disciplinarias.

Aunque se evidencio que existen herramientas para la formulación y evaluación de los planes de mejoramiento, hay que mejorar en la efectividad de las acciones de mejora propuestas.



FABER ALBERTO PARRA GIL
Jefe Oficina de Control Interno