


**INFORME PORMENORIZADO I CUATRIMESTRE 2017**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO**

Escala de Valoración  
Madurez Elementos del MECI Escala DE 1-5  
(Para conocer el resultado final en porcentaje multiplique el resultado por 20%)

Valor	Estado	Descripción			
<b>1</b>	<b>Inicial</b>	No existe evidencia del diseño e implementación del elemento o producto mínimo solicitado.			
<b>2</b>	<b>Básico</b>	Se da respuesta al requisito de manera incipiente Hay un método diseñado para dar cumplimiento al requisito legal. En caso de documentos, se cuenta con una propuesta y aún no ha sido aprobada.			
<b>3</b>	<b>Intermedio</b>	Se ha definido la forma para dar respuesta al requisito de manera documentada, sin embargo, no ha iniciado su implementación de manera concreta. (Se está implementando de manera parcial). En caso de documentos, se cuenta con un documento aprobado codificado y publicado.			
<b>4</b>	<b>Satisfactorio</b>	El requisito se encuentra desarrollado, e implementado fomentando acciones para asegurar su cumplimiento permanente y el mejoramiento. En caso de documentos, se cuenta con un documento aprobado codificado, publicado y socializado a las partes interesadas.			
<b>5</b>	<b>Avanzado</b>	El desarrollo del requisito cumple con la norma, el requisito y hay evidencias de mejoramiento. La documentación requerida para dar respuesta al requisito ha sido aprobada, está vigente, ha sido socializada y se le han realizado seguimientos y mejoras.			
COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL	PRODUCTOS MÍNIMOS REQUERIDOS EN EL MANUAL DEL MECI 2014	ESTADO	VALOR	OBSERVACIONES CONTROL INTERNO
Acuerdos compromisos y protocolos éticos		Documento con los principios y valores de la entidad, construido participativamente.	Intermedio	3	APC Colombia cuenta con un Código de Ética aprobado en febrero de 2013, en el cual reposan los principios y valores de la entidad. Dicho documento se encuentra publicado tanto en el aplicativo Brújula con el código E-07-004, como en la página web de la entidad: <a href="https://www.apccolombia.gov.co/index.php?idcategoria=44">https://www.apccolombia.gov.co/index.php?idcategoria=44</a>  Es importante establecer que actualmente APC Colombia se encuentra en proceso de actualización del Código de Ética. Esta actualización se justifica básicamente ya que el nuevo código de ética debe apoyar y estar alineado al direccionamiento estratégico actual de la entidad. En el marco del proceso de actualización se realizó una encuesta y se presentó a la Dirección Administrativa una propuesta con los consensos identificados, posteriormente se socializó mediante correo electrónico los principios y valores consensuados. Se tiene previsto realizar la construcción colectiva del texto definitivo de los valores y principios acordados, en el marco de la reinducción. Se realizaron mesas de trabajo en el mes de abril con los diferentes procesos para lograr la revisión de la propuesta del código de ética. Se recogieron varias observaciones las cuales según información de talento humano se están analizando para la incorporación a la versión final. Control Interno recomienda trabajar e incorporar los lineamientos de códigos de integridad suministrados por parte del DAFP y los compromisos e integridad y transparencia.
		Acta administrativo que adopta el documento con los principios y valores.	Intermedio	3	Se aprobó mediante Acta de Reunión No 17 -Aprobación Código de Ética APC Colombia suscrita por el Director General, Asesor de la Dirección General y Asesor con funciones de Planeación fecha 5 de febrero de 2013. Acta que reposa en 2/Sistema Gestión Integral Documentos/Actas  Se espera para el segundo trimestre de 2017 la adopción de la versión actualizada del Código de Ética.
		Socialización de los principios y valores a todos los servidores.	Básico	2	La socialización de los valores y principios institucionales se hace a través de la inducción que se realiza a los servidores que se vinculan a la entidad. Adicionalmente, este tema se debe contemplar en el ejercicio de reinducción que se debe realizar cada dos años.  Control Interno encontró que se acogió la recomendación de anteriores informes pormenorizados, al respecto de incluir en el plan institucional de capacitación 2017, en el componente de inducción la socialización de principios y valores de la entidad. Se verificó y se encontró que en la presentación que se realiza a los nuevos funcionarios se incluyó la temática. Según datos suministrados por Talento Humano desde enero a mayo de 2017 ingresaron a la entidad 11 funcionarios, de los cuales 4 de ellos recibieron inducción y a través de ella la socialización de los principios y valores institucionales, entre otros temas como misión, visión, organograma, deberes, derechos, horarios.  Control Interno reitera la obligación de realizar la inducción a todos los funcionarios que ingresan a la entidad dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento Provisión de la Planta de Personal código A-PR-021.
TALENTO HUMANO		Manual de funciones y competencias laborales.	Satisfactorio	4	La entidad cuenta con las Resoluciones 251 de 2013, 323 de 2013, 026 de 2015, 115 de 2015 y 634 de 2016 por medio de las cuales se estableció el manual de funciones, competencias y requisitos para el desempeño de los diferentes cargos que conforman la entidad. La Resolución mencionada se pueden consultar en el link <a href="https://www.apccolombia.gov.co/recursos_usuario/Documentos/Liturgia/NormogramaAPC-Colombia-12002016.pdf">https://www.apccolombia.gov.co/recursos_usuario/Documentos/Liturgia/NormogramaAPC-Colombia-12002016.pdf</a>  El último ajuste al manual de funciones, adoptado a través de la Resolución 614 de 9 de diciembre de 2016 y contempla la asociación de los cargos a los procesos en donde se realizan las actividades, dando cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, en el cual los requisitos de estudio deben relacionarse a núcleos básicos de conocimiento.  Control Interno recomendó que se realizara socialización de los ajustes al manual de funciones, para que los funcionarios conozcan en detalle el alcance de los ajustes realizados, adicionalmente, es importante que para próximos ajustes se tenga en cuenta a los funcionarios y a la comisión de personal de la entidad.  Control Interno recomienda que los ajustes al manual de funciones se realicen teniendo en cuenta los criterios y estudios técnicos establecidos por la normativa vigente (el Decreto Ley 770 de 2005 y el Título 2 del Decreto 1083 de 2015) y por la guía para Establecer e Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales. Importante tener en cuenta que a la fecha aún hay cargos que no se ha iniciado la vigencia de la tasa de asignajes y por lo tanto no se pueden realizar cambios que afecten las condiciones publicadas en la OPEC.
		Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)	Satisfactorio	4	El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de APC Colombia para la vigencia 2017 se formuló durante el primer trimestre y se aprobó el 29 de marzo de 2017. El Plan de Capacitación se puede consultar en el link <a href="http://www.mtagencia.gov.co/index.php/capacitacion-reg/plan-institucional-de-capacitacion-pic-resolucion-no-136-de-2017">http://www.mtagencia.gov.co/index.php/capacitacion-reg/plan-institucional-de-capacitacion-pic-resolucion-no-136-de-2017</a>  Durante el primer cuatrimestre del año se han desarrollado las siguientes actividades:  1. Programación y desarrollo de mesas de trabajo con las diferentes dependencias para socializar la metodología de los proyectos de aprendizaje en equipo según la guía metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), identificación de situaciones problemáticas en las diferentes áreas y definición de los proyectos de aprendizaje en equipo. 2. Presentación a la comisión de personal de los proyectos de aprendizaje en equipo documentados, para su recomendación en la priorización de temáticas. 3. Elaboración del PIC para aprobación del Director General. 4. Elaboración de estudios previos para los requerimientos contractuales. 5. Programación y ejecución de Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE s internos.  Según el reporte presentado por la dirección administrativa y financiera no se cuenta con estadísticas de ejecución del plan de capacitación y de estímulos e incentivos ya que fueron aprobados hasta el 29 de marzo de 2017.  Control Interno reitera la recomendación de diseñar y ejecutar de manera rigurosa un cronograma de capacitación, el cual incluya las fases contractuales (Planeación, Ejecución, Liquidación), el cual debe estar alineado al plan de adquisiciones. El cronograma debe permitir mejorar la ejecución del plan, en términos de oportunidad y calidad. Se hace necesario empezar oportunamente la ejecución de capacitaciones para que en el último trimestre no se concentre la capacitación y que se minimice la efectividad de la misma por el cruce con las actividades de cierre y planificación 2018.  Finalmente, se recomienda evaluar el Plan Institucional de Capacitación para determinar su efectividad a fin de continuar consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en las buenas prácticas y la integridad de los servidores públicos.
		Programa de Inducción y reinducción.	Básico	2	El Plan Institucional de Capacitación (PIC) contempla en el capítulo 11 numeral 11.1 el programa de inducción y numeral 11.2 el programa de reinducción. Según datos suministrados por Talento Humano desde enero a mayo de 2017 ingresaron a la entidad 11 funcionarios, de los cuales 4 de ellos recibieron inducción y a través de ella la socialización de los principios y valores institucionales, entre otros temas como misión, visión, organograma, deberes, derechos, horarios (Cuadrado pendiente 3 por programarse la jornada de inducción). Lo anterior incumple el procedimiento interno Código A-PR-021 denominado Provisión de la Planta de Personal, el cual establece que la inducción se debe realizar dentro de la semana siguiente a la posesión del funcionario.  Control Interno propone que la inducción tenga dos fases. Una en la cual talento humano realice la presentación de las generalidades de la agencia, tales como misión, visión, organograma, decreto de creación, funciones, conformación sector administrativo, combés, gestión documental y archivo, por su parte planeación socialice el sistema de gestión de calidad y una segunda fase la cual sea ejecutada por el propio proceso en la cual se le presente al funcionario, los compañeros de trabajo, la caracterización del proceso del cual hará parte, los procedimientos que va a ejecutar, los indicadores, los riesgos, lo anterior garantizará una mejor adaptación a la agencia.  De otra parte, en el mes de noviembre de 2016, en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo, se realizó la planificación de algunos programas del sistema de gestión de seguridad. De otra parte, en el mes de febrero de 2017 se realizó la socialización del nuevo sistema de evaluación de desempeño. Es importante mencionar, que aunque se realizaron acciones de socialización de algunas temáticas de interés general en el año 2016 en el primer cuatrimestre de 2017 no se realizó la reinducción del personal.  De otra parte se sugiere que Talento Humano evalúe la efectividad de la inducción y la reinducción, lo anterior con el objeto de tomar acciones que permitan fortalecer el proceso.
		Programa de Bienestar (Anual).	Satisfactorio	4	El elemento de control pretende el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. En términos generales se evidencia que se diseñaron y aprobaron los diferentes planes de la entidad (Bienestar, incentivos y capacitación). Plan de Bienestar y Plan de Incentivos.  Durante los meses de febrero y marzo de 2017 se realizaron mesas de trabajo con cada una de las dependencias de la entidad, en este espacio se socializaron los resultados específicos de la medición de clima organizacional y se propició una reflexión colectiva en torno a las oportunidades de mejora relacionadas en la medición, con el fin de que cada grupo identificara las causas y propusiera acciones que desde su perspectiva mejorarían el clima organizacional en la Agencia, esto con el fin de identificar las necesidades y expectativas de bienestar social e incentivos de los servidores públicos de APC Colombia.  Evidencia: - Listados de asistencia mesas de trabajo clima - Matriz de consistencia de mesas de trabajo - Matriz de análisis de necesidades  Formulación: Se formuló el plan de estímulos e incentivos de APC Colombia para la vigencia 2017, teniendo en cuenta el resultado de las mesas de trabajo mencionadas anteriormente, las características demográficas de los servidores públicos de la Agencia y los resultados de la medición de clima organizacional realizada en 2016, la encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016 y la encuesta percepción del impacto que tuvo cada actividad ejecutada en el marco del plan de estímulos e incentivos 2016. El plan de estímulos e incentivos fue adoptado mediante Resolución 137 del 30 de marzo 2017.  Evidencia: - Plan de Estímulos e Incentivos 2017 - Resolución 137 de 2017  Gestión Precontractual: De acuerdo al cronograma establecido en el plan, una vez éste contó con aprobación se iniciaron las gestiones para adelantar un contrato de prestación de servicios con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR para garantizar la ejecución de las actividades allí contempladas.  Evidencia: - Estudios previos y documentos precontractuales - Cumplimiento de actividades.  Según el reporte presentado por la Dirección Administrativa y Financiera no se cuenta con estadísticas de ejecución del plan de capacitación y de estímulos e incentivos ya que fueron aprobados hasta el 29 de marzo de 2017. En el siguiente informe pormenorizado se realizará análisis de la ejecución de los programas y planes.  Control Interno reitera la importancia de realizar la planificación y ejecución de las actividades de los programas según lo establecido, lo anterior, para evitar el traspase de las mismas, lo cual genera una ineficiente de recursos.  Finalmente, se recomienda evaluar el Plan Institucional de Capacitación para determinar su efectividad a fin de continuar consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en las buenas prácticas y la integridad de los servidores públicos.
	Plan de Incentivos (Anual).	Satisfactorio	4	El elemento de control pretende el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. En términos generales se evidencia que se diseñaron y aprobaron los diferentes planes de la entidad (Bienestar, incentivos y capacitación). Plan de Bienestar y Plan de Incentivos.  Durante los meses de febrero y marzo de 2017 se realizaron mesas de trabajo con cada una de las dependencias de la entidad, en este espacio se socializaron los resultados específicos de la medición de clima organizacional y se propició una reflexión colectiva en torno a las oportunidades de mejora relacionadas en la medición, con el fin de que cada grupo identificara las causas y propusiera acciones que desde su perspectiva mejorarían el clima organizacional en la Agencia, esto con el fin de identificar las necesidades y expectativas de bienestar social e incentivos de los servidores públicos de APC Colombia.  Evidencia: - Listados de asistencia mesas de trabajo clima - Matriz de consistencia de mesas de trabajo - Matriz de análisis de necesidades  Formulación: Se formuló el plan de estímulos e incentivos de APC Colombia para la vigencia 2017, teniendo en cuenta el resultado de las mesas de trabajo mencionadas anteriormente, las características demográficas de los servidores públicos de la Agencia y los resultados de la medición de clima organizacional realizada en 2016, la encuesta sobre ambiente y desempeño del DANE 2016 y la encuesta percepción del impacto que tuvo cada actividad ejecutada en el marco del plan de estímulos e incentivos 2016. El plan de estímulos e incentivos fue adoptado mediante Resolución 137 del 30 de marzo 2017.  Evidencia: - Plan de Estímulos e Incentivos 2017 - Resolución 137 de 2017  Gestión Precontractual: De acuerdo al cronograma establecido en el plan, una vez éste contó con aprobación se iniciaron las gestiones para adelantar un contrato de prestación de servicios con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR para garantizar la ejecución de las actividades allí contempladas.  Evidencia: - Estudios previos y documentos precontractuales - Cumplimiento de actividades.  Según el reporte presentado por la Dirección Administrativa y Financiera no se cuenta con estadísticas de ejecución del plan de capacitación y de estímulos e incentivos ya que fueron aprobados hasta el 29 de marzo de 2017. En el siguiente informe pormenorizado se realizará análisis de la ejecución de los programas y planes.  Control Interno reitera la importancia de realizar la planificación y ejecución de las actividades de los programas según lo establecido, lo anterior, para evitar el traspase de las mismas, lo cual genera una ineficiente de recursos.	

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL	PRODUCTOS MÍNIMOS REQUERIDOS EN EL MANUAL DEL MECI 2014	ESTADO	VALOR	OBSERVACIONES CONTROL INTERNO																								
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Sistema de evaluación del desempeño.	Intermedio	3	<p>Datos promedio de evaluación de desempeño a enero de 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Promedio de evaluación de desempeño por nivel jerárquico asistencial, técnico, profesionales, asesores).</li> <li>• Nivel Asistencial: 100%</li> <li>• Nivel Técnico: 99.33%</li> <li>• Nivel Profesional: 97.15%</li> <li>• Nivel Asesor: no se realizó evaluación en la vigencia 2016.</li> </ul> <p>Según información suministrada por Talento Humano teniendo en cuenta los resultados obtenidos, no se han formulado planes de mejoramiento individual.</p> <p>De otra parte, mediante Resolución No. 030 de 2017 se adoptó el sistema propio de evaluación de desempeño para los servidores públicos de APC Colombia. Con corte a 30 de abril, los datos suministrados por Talento Humano reflejan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No de funcionarios con compromisos concertados a la fecha 12.696</li> <li>• No de funcionarios pendientes por concertar compromisos a la fecha 23.311</li> </ul> <p>El 31% de funcionarios a la fecha no ha concertado compromisos laborales, incumpliendo lo establecido en la Resolución No 10 de 2017. Es importante que la entidad tome las medidas pertinentes para garantizar que todos los funcionarios cuenten con la concertación de compromisos laborales.</p> <p>En el marco del nuevo modelo de evaluación de desempeño sectorial se recomienda contemplar la metodología de planes de mejoramiento individual por desempeño, lo anterior ya que a la fecha, en la entidad no se han suscrito oficialmente planes de mejoramiento en esta modalidad.</p>																								
		Acuerdos de gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos, suscritos con seguimiento y evaluados.	Básico	2	<p>Esta herramienta de gestión debe enmarcar la suscripción de los compromisos de los funcionarios de carrera administrativa.</p> <p>Para el periodo de referencia talento humano suministró la siguiente información: Promedio de la Evaluación de los Acuerdos de Gestión: 93.75</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de gerentes públicos que han salido de la entidad? No. De gerentes que han salido: 1</li> <li>• Cuántos gerentes públicos han ingresado a la entidad? Un gerente público ingresó en el periodo de referencia Verónica Montenegro Torres el 16-03-2017</li> <li>• Cuántos suscribieron los acuerdos dentro de los tiempos de ley? De acuerdo con los estipulados en la ley 809 de 2004 a partir de la fecha de posesión se cuenta con 4 meses para suscribir los acuerdos de gestión, así las cosas y teniendo en cuenta que el Director General de APC Colombia se posesionó el día 16-02-2017, el periodo para suscribir estos acuerdos vence el próximo 15-06-2017.</li> <li>• Cuántos de los acuerdos formulados en el año 2016 cuentan con seguimientos y evaluaciones? Para la vigencia 2016 no se realizaron seguimientos.</li> </ul> <p>Teniendo en cuenta la información, Control Interno reitera la necesidad de darle mayor prioridad a nivel institucional a esta herramienta gerencial, ya que de lo contrario se puede presentar desarticulación estratégica y funcional en los diferentes niveles de la entidad, lo cual podría redundar en impactos negativos en la gestión. Además, se requiere realizar el seguimiento y la evaluación de los acuerdos dentro de los plazos para que sirvan de insumo para la evaluación de los acuerdos laborales y como referente para la evaluación de desempeño de las dependencias.</p> <p>Control Interno recomienda que para la concertación de los nuevos acuerdos de gestión se apoyen los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Circular externa 100-001-2017 "Por la cual se adopta la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos", como referente técnico que permite mejorar la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación.</p>																								
		Planes de la entidad alineados con las Políticas de Desarrollo Administrativo.	Intermedio	3	<p>Según información reportada por Planeación en este primer periodo del año, se actualizaron las megametas de la Hoja de Ruta, de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección General, los cuales mantienen alineación con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, la política exterior del país, el mandato del ordenamiento jurídico y el posicoficito y los lineamientos generales del Consejo Directivo.</p> <p>Este trabajo se adelantó de manera conjunta con las direcciones misionales y se ajustaron los entregables del cuatrimestre relacionados con los objetivos estratégicos de: "Fortalecer y dinamizar la cooperación internacional que recibe Colombia", "Compartir conocimiento de valor con países en Desarrollo" y "Visibilizar los resultados de la cooperación internacional". Estos últimos están pendientes de aprobación por parte de la Dirección General.</p> <p>Los entregables del cuatrimestre relacionados con el objetivo estratégico "Construir una APC Colombia agasajosa y efectiva" se encuentran en revisión y actualización y se esperan validar en las próximas semanas. Así quedaron definidas según información reportada por planeación:</p>  <p>Control Interno recomienda que se realice la socialización de las nuevas megametas con todo el personal y que se ajusten los planes de acción ya que los entregables pueden requerir modificaciones sustanciales. En el mismo sentido, se requiere revisar los compromisos laborales de los funcionarios para que se logren articular.</p>																								
		Acto administrativo a través del cual se adopta la misión, visión y demás documentos o elementos de carácter institucional.	Satisfactorio	4	<p>No se adoptó por acto administrativo el direccionamiento estratégico de la entidad, sin embargo se adoptó el manual del Sistema de Gestión Integral E-OT-003 a través del cual se recogieron los elementos estratégicos tales como misión, visión, política y objetivos del sistema de gestión de calidad. Los polifitos y los objetivos del sistema de gestión fueron actualizados como producto de hallazgos de auditoría interna al sistema de gestión de calidad. Control Interno recomienda trabajar en la formulación de una política de gestión integral que recoja los elementos de los diferentes sistemas de gestión adoptados en la entidad.</p>																								
		Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de la misión, visión y demás documentos y/o elementos de carácter institucional.	Satisfactorio	4	<p>Según información reportada por el contratista encargado de las Comunicaciones Internas, actualmente se está finalizando la aprobación de una campaña de comunicación interna denominada Somos Embajadores APC Colombia. La cual fue aprobada por parte de la Directora Administrativa y Financiera y del Director General de la Agencia. A la fecha se han realizado los siguientes avances:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las piezas de diseño y el respectivo logo de Embajador APC Colombia ya fueron aprobados por parte del Director General.</li> <li>• Tras una segunda reunión, se sugirió cambiar el impacto de la campaña, para no desperdiciar el diseño de piezas de comunicaciones en todos los medios internos que no tuviera la merecida recordación entre las personas.</li> <li>• Por tal motivo, se realizó una reunión con la asesora de Comunicaciones Externas de APC Colombia para analizar el enfoque. Tras la reunión surgieron nuevas ideas y conceptos.</li> <li>• En estos momentos se están afinando los nuevos conceptos y organizando el enfoque para complementar la campaña, con el diseño de una interesante actividad de lanzamiento que involucrará a todos los miembros del equipo, teniendo en cuenta que la fecha de lanzamiento se acerca.</li> <li>• Adicionalmente, en el periodo comprendido entre enero y abril de 2017 se ha venido publicando en las pantallas mensajes relacionados con la misión, visión y hoja de ruta de la entidad. Control Interno recomienda realizar la evaluación del impacto de las campañas realizadas con el objeto de identificar oportunidades de mejora y enfocar los recursos disponibles.</li> </ul>																								
		Los objetivos son parte integral de la planeación de la entidad, dado que los programas y proyectos deben estar orientados a su cumplimiento.	Satisfactorio	4	<p>Se realizó una alineación del sistema de gestión utilizando los objetivos del sistema de gestión de calidad con los objetivos estratégicos de la entidad, este ajuste fue aprobado en comité de desarrollo administrativo y se espera que facilite el seguimiento, la medición y la comprensión por las partes interesadas de la agencia. Para la revisión por la dirección proyectada para el mes de junio de 2017 se realizará la presentación del avance consolidado de los objetivos estratégicos. Control Interno recomienda realizar un análisis para identificar si los ajustes a la hoja de ruta se requiere realizar ajuste a la política, objetivos de calidad e indicadores de gestión.</p>																								
		Plan de acción anual que define las metas a cumplir con respecto al Plan de desarrollo.	Satisfactorio	4	<p>La ejecución del plan de acción con corte primer trimestre de 2017 según información entregada por Planeación es de 36% en promedio de los cuatro objetivos estratégicos. Lo cual se desglosa de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer y dinamizar 21%</li> <li>• Compartir Conocimiento 43,55%</li> <li>• Visibilizar 50%</li> <li>• Construir 33,84%.</li> </ul> <p>Control Interno recomienda que la entidad analice la ejecución de las metas y actividades, toda vez que 3 de los 4 objetivos estratégicos se ubican en un nivel superior al esperado (25%) e identificar si las actividades con mayor grado de dificultad quedaron establecidas para trabajarse en el segundo semestre del año.</p> <p>También se recomienda que Planeación realice y publique el seguimiento a los avances del plan de acción de manera trimestral, el cual incluya análisis cuatrimestre de la gestión de la entidad, dando cumplimiento al artículo 5 - Número 5/A de la Resolución No 010 de 2017 de la Presidencia de la República.</p> <p>De otra parte y teniendo en cuenta la diferencia que se presenta entre el porcentaje de ejecución del plan de acción de la entidad (36%) y avance físico de los proyectos de inversión (2,38%) -avance financiero de los proyectos de inversión (0,4%), se evidencia la necesidad de articular las herramientas de planificación y las presupuestales para que haya mayor correlación y coherencia en el avance.</p> <p>Definir e implementar en conjunto con la Dirección Administrativa y Financiera una metodología de planificación y seguimiento que permita hacer seguimiento de avance físico y presupuestal-Ejecución de presupuesto, de avance de proyectos de inversión Dependencias y objetivos de la APC.</p> <p>Continuar con la puesta en funcionamiento del aplicativo brújula, módulo planes, programas y proyectos como la herramienta de planificación y seguimiento institucional, teniendo en cuenta la incorporación de los ajustes que se realizarán a la planeación institucional.</p> <p>Se reitera la observación emitida en el Informe 2015, en el sentido de que la entidad no cuenta con una guía metodológica que permita establecer el método de planificación estratégica y de planes de acción de la entidad como tampoco del método de seguimiento a las herramientas mencionadas.</p>																								
		Planes Anuales de Caja (PAC) mensualizados, que permitan conocer las metas planificadas por año para cumplir con los ingresos y gastos de la entidad.	Satisfactorio	4	<p>Al realizar el seguimiento al informe de ejecución presupuestal de acuerdo a las metas de desempeño establecidas con el sector-Corte abril 31 de 2017, se puede establecer que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cumplió la meta establecida para el rubro de funcionamiento.</li> <li>• El nivel de cumplimiento del rubro funcionamiento es superior al 100% ya que se ejecutaron \$ 438,6 millones de pesos adicionales a lo establecido para la meta. No obstante, al cierre del Cuatrimestre de 2017 se logró un cumplimiento de la meta de ejecución en total (Inversión + Funcionamiento), es importante que la entidad defina e implemente acciones para mejorar la ejecución para el rubro de inversión.</li> </ul> <p>Para el rubro de inversión la meta de ejecución a la fecha era de \$ 2.122,59 millones de pesos y se han ejecutado \$79,47 millones de pesos, por lo tanto el nivel de cumplimiento de la meta es del 37%. De los 5 proyectos inscritos en el SPI por la entidad 3 de ellos no presentan avance financiero y dos de ellos presentan avances financieros bajos, por ejemplo el proyecto implementación del sistema de información es el que tiene mayor avance financiero con 79%. Fuente SPI-Departamento Nacional de Planeación Tomado el 25 de mayo de 2017.</p> <p>Control Interno reitera recomendación realizada en el informe de Verificación de proyectos de inversión donde manifiesta que los proyectos de inversión deben asegurar la ejecución de los recursos atendiendo al principio presupuestal de planificación y gradualidad, es decir, la ejecución no se debe concentrar en el último trimestre del año. Así mismo, se evidencia que el acuerdo de desempeño suscrito con Presidencia tiene una meta bastante flexible y alcanzable, pero pertinente analizar la pertinencia de tener un acuerdo de desempeño interno que tenga metas más exigentes y retadoras.</p>																								
		Cronogramas de los diferentes comités de trabajo.	Satisfactorio	4	<p>Se revisó en la intranet en el micrositio de comités y comisiones encontrando que para el caso de la comisión de personal está establecida la periodicidad de reuniones de manera mensual, para comité de convivencia de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 0662 de 2012 se realiza una reunión ordinaria al mes.</p>																								
		Mapa de proceso	Avanzado	3	<p>El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo en sesión de octubre 30 de 2015, aprobó por unanimidad el mapa de procesos. Posteriormente, el mismo Comité aprobó un ajuste en sesión de marzo 28 de 2016. Se realizó ajuste al mapa de procesos, el cual tiene que ver con la agrupación de los procesos misionales en un proceso de nivel superior denominado Gestión de Cooperación.</p> <p>En la vigencia 2016, la entidad contó con una consultora financiada con recursos de la Banca multilateral, quien asesoró la implementación del Sistema de Gestión de Calidad y la preparación del mismo para obtener la certificación respectiva. En el trayecto de su consultoría propuso la creación de dos procesos en el Sistema de Gestión, los cuales son Atención Ciudadana y Calidad.</p> <p>Control Interno recomienda realizar el estudio técnico de creación de los dos procesos y presentarlo al comité de Desarrollo Administrativo en sesión de revisión por la dirección para que se tomen las decisiones. Adicionalmente, dentro del acta de la Revisión por la Dirección de 2016 quedó establecido como compromiso, la realización del análisis para la creación del proceso de PQRS y de Calidad.</p>																								
	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión del Mapa de procesos y los procedimientos de la entidad. (Cartillas, cursos electrónicos, cartelería de la Entidad, concursos, actividades entre otros).	Satisfactorio	4	<p>Según información suministrada por Planeación en el cuatrimestre 1 del 2017 se han realizado las siguientes actividades relacionadas con la socialización del sistema de gestión de calidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción al Sistema de Calidad Abril 03 de 2017.</li> <li>• Aplicación de cuestionario de apropiación de conceptos de calidad Mayo 04 al 18 de 2017.</li> </ul> <p>Se requiere garantizar que cada funcionario que ingresa a la entidad no pueda escapar el desempeño de las funciones sin haber recibido la inducción general y al sistema de gestión de la entidad.</p> <p>Se recomienda retomar la ejecución de la campaña de comunicación, sensibilización y capacitación relacionada con el sistema de gestión, lo anterior, para asegurar la comprensión del rol de cada funcionario en el proceso y del proceso en el marco de la cadena de valor de la entidad. Es importante mantener la campaña e incorporar métodos innovadores y enfatizar ya que se requiere un alto nivel de apropiación de conceptos para garantizar la sostenibilidad del sistema. Así mismo, es importante que se trabaje con talento humano para que en la inducción de los funcionarios antiguos de la entidad, se realice la actualización.</p>																									
	Proceso de seguimiento y evaluación que incluya la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas.	Satisfactorio	4	<p>Según información reportada por planeación, el 6 de abril de 2017 inició una revisión de fuentes de retroalimentación de usuarios frente a los productos/servicios de APC Colombia. Este ejercicio fue incorporado en la primera versión de un documento denominado (Política, Lineamientos, Metodología para el control de productos/servicio No Conforme" que se encuentra disponible en el aplicativo del Sistema de Gestión (Brújula) con el código E-OT-030.</p> <p>De otro lado, desde el 18 de abril se viene aplicando por parte de Planeación una encuesta de percepción a las personas que visitan la entidad, obteniendo los siguientes resultados:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Valoración</th> <th>1 Malo</th> <th>2 Regular</th> <th>3 Bueno</th> <th>4 Excelente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Logística</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Claridad en la información</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Oportunidad</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Cohesión</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table> <p>En términos generales, se evidencia un nivel de percepción excelente sobre la atención que reciben las personas que visitan la entidad.</p> <p>De otra parte, está pendiente la aplicación de la encuesta de satisfacción aplicada a los usuarios que acceden a servicios misionales de la entidad, la cual debe ser coordinada por Planeación. Así mismo y como compromiso de la revisión por la dirección del sistema de gestión (realizada el año anterior) la alta dirección sugirió hacer un consolidado de las fuentes presentadas y dar la entidad en la actuación que debe adelantarse la entidad luego de detectar las situaciones que no salieron bien evaluadas.</p> <p>Control Interno recomienda tener en cuenta el portafolio de servicios de la entidad, como el marco de referencia para hacer la medición de satisfacción y tomar acciones con base en los resultados obtenidos como insumo para la mejora continua, además de socializar los resultados con los funcionarios como principales responsables de mejorar la prestación del servicio.</p>	Valoración	1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente	Logística	0	1	0	19	Claridad en la información	0	0	1	20	Oportunidad	0	0	3	18	Cohesión	0	0	2	19
Valoración	1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente																									
Logística	0	1	0	19																									
Claridad en la información	0	0	1	20																									
Oportunidad	0	0	3	18																									
Cohesión	0	0	2	19																									
	La entidad debe tener una estructura flexible que le permita trabajar por procesos, donde se identifiquen niveles de responsabilidad y autoridad.	Satisfactorio	4	<p>La estructura organizacional de APC Colombia está fijada por el decreto 4152 de 2011, el cual determina que existe una Dirección General y 4 Direcciones Técnicas.</p> <p>Adicionalmente, en la Dirección Administrativa y Financiera se han conformado 3 grupos de trabajo: Financiero, Servicios Administrativos y Gestión del Talento Humano. Según información suministrada por Talento Humano, se realizó ajuste al manual de funciones en diciembre de 2016, adoptada a través de la Resolución 014 de 9 de diciembre de 2016 y contemplando la asociación de los cargos y los procesos en donde se realizan las actividades, dando cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 088 de 2015, en el cual los requisitos de estudio deben relacionarse a niveles básicos de conocimiento.</p>																									

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL	PRODUCTOS MÍNIMOS REQUERIDOS EN EL MANUAL DEL MECI 2014	ESTADO	VALOR	OBSERVACIONES CONTROL INTERNO
		Dentro de los planes, programas y proyectos de la entidad, se debe construir indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad que permitan tomar decisiones para evitar desviaciones.	Satisfactorio	4	La entidad cuenta con indicadores para plan de acción, a los cuales se le hace seguimiento según la periodicidad que se definió.  La ejecución del plan de acción con corte primer trimestre de 2017 según información entregada por Planeación es de 36%. Lo cual se desglosa de la siguiente manera por objetivo estratégico: Focalizar y dinamizar 21% Compartir Conocimiento 43,55% Visibilizar 50% Consolidar 31,84%.  Control Interno recomienda que:  Planeación dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 5 Numeral 5.4 de la resolución 050 de 2017 Presidencia de la República Por la cual se establece el sistema propio de evaluación de desempeño " Ponga en conocimiento de los evaluadores la información del avance logrado por las dependencias en el cumplimiento de sus metas, con el fin de que los evaluadores puedan realizar el seguimiento a los evaluados con respecto a los compromisos laborales pactados. Esta información deberá ser reportada de manera trimestral."  Control Interno recomienda que la entidad analice la ejecución de las metas y actividades, toda vez que 3 de los 4 objetivos estratégicos se ubican en un nivel superior al esperado (25%) e identificar si las actividades con mayor grado de dificultad quedaron establecidas para trabajarlas en el segundo semestre del año.  De otra parte y teniendo en cuenta la diferencia que se presenta entre el porcentaje de ejecución del plan de acción de la entidad (36%) y el avance de los proyectos de inversión (Avance físico de los proyectos de inversión 2.38% Avance financiero de los proyectos de inversión 0,4%, se evidencia la necesidad de articular las herramientas de planificación y las presupuestales, para garantizar coherencia entre el avance de la gestión y la ejecución de recursos.
		Deben haber indicadores por procesos que aportan a la medición de la gestión.	Satisfactorio	4	La entidad cuenta con indicadores por procesos, definidos en el marco del sistema de gestión de calidad de la entidad. Según información reportada por Planeación, para este primer periodo del año no se realizó la medición de los indicadores de proceso, ya que con cada uno de los responsables, se evaluó la utilidad de los mismos y la correspondencia con la medición de los procesos y en su mayoría, se detectó la necesidad de ajustar su estructura y formulación para que respondan mejor a la evaluación del objetivo de cada proceso y que adquieran una mayor utilidad para la toma de decisiones. Control Interno verificó y por ejemplo los indicadores: Cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio del proceso Disponibilidad de los servicios de TI Cumplimiento de los objetivos estratégicos Gestión de los objetivos estratégicos, los cuales son de periodicidad trimestral y a la fecha no se evidencian mediciones en el aplicativo brújula. Control Interno recomienda que mientras se realiza el ajuste de los indicadores del proceso, debe realizarse la medición, seguimiento y análisis de los indicadores que se tienen aprobados a la fecha. Lo anterior como herramienta de seguimiento, medición y mejora de la gestión.
		Deben existir fichas de los indicadores que permitan consultarlos de manera fácil.	Satisfactorio	4	Las fichas de los indicadores de proceso fueron creadas y están disponibles para su consulta en el módulo respectivo del aplicativo brújula.  Se recomienda diseñar las fichas técnicas de los indicadores definidos en el mapa de riesgos de los procesos y empezar la medición de los mismos, así como, las fichas de los indicadores que miden los entregables del plan de acción de la entidad.
		Seguimiento de los indicadores. Los responsables y sus equipos de trabajo, deberán hacer seguimiento según la periodicidad definida en la política de operación de cada entidad, la cual no podrá ser superior a seis (6) meses.	Intermedia	3	La entidad cuenta con indicadores por procesos, definidos en el marco del sistema de gestión de calidad de la entidad. Según información reportada por Planeación, para este primer periodo del año no se realizó la medición de los indicadores de proceso, ya que con cada uno de los responsables, se evaluó la utilidad de los mismos y la correspondencia con la medición de los procesos y en su mayoría, se detectó la necesidad de ajustar su estructura y formulación para que respondan mejor a la evaluación del objetivo de cada proceso y que adquieran una mayor utilidad para la toma de decisiones. Control Interno verificó y por ejemplo los indicadores: Cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio del proceso Disponibilidad de los servicios de TI Cumplimiento de los objetivos estratégicos Gestión de los objetivos estratégicos, los cuales son de periodicidad trimestral y a la fecha no se evidencian mediciones en el aplicativo brújula. Control Interno recomienda que mientras se realiza el ajuste de los indicadores del proceso, debe realizarse la medición, seguimiento y análisis de los indicadores que se tienen aprobados a la fecha. Lo anterior como herramienta de seguimiento, medición y mejora de la gestión.
		Revisión de la pertinencia y utilidad de los indicadores.	Satisfactorio	4	La entidad cuenta con indicadores por procesos, definidos en el marco del sistema de gestión de calidad de la entidad. Según información reportada por Planeación, para este primer periodo del año no se realizó la medición de los indicadores de proceso, ya que con cada uno de los responsables, se evaluó la utilidad de los mismos y la correspondencia con la medición de los procesos y en su mayoría, se detectó la necesidad de ajustar su estructura y formulación para que respondan mejor a la evaluación del objetivo de cada proceso y que adquieran una mayor utilidad para la toma de decisiones. Control Interno verificó y por ejemplo los indicadores: Cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio del proceso Disponibilidad de los servicios de TI Cumplimiento de los objetivos estratégicos Gestión de los objetivos estratégicos, los cuales son de periodicidad trimestral y a la fecha no se evidencian mediciones en el aplicativo brújula. Control Interno recomienda que mientras se realiza el ajuste de los indicadores del proceso, debe realizarse la medición, seguimiento y análisis de los indicadores que se tienen aprobados a la fecha. Lo anterior como herramienta de seguimiento, medición y mejora de la gestión.
		Se debe revisar la batería de indicadores con el fin de establecer que los indicadores cumplan con su propósito.	Satisfactorio	4	La entidad cuenta con indicadores por procesos, definidos en el marco del sistema de gestión de calidad de la entidad. Según información reportada por Planeación, para este primer periodo del año no se realizó la medición de los indicadores de proceso, ya que con cada uno de los responsables, se evaluó la utilidad de los mismos y la correspondencia con la medición de los procesos y en su mayoría, se detectó la necesidad de ajustar su estructura y formulación para que respondan mejor a la evaluación del objetivo de cada proceso y que adquieran una mayor utilidad para la toma de decisiones. Control Interno verificó y por ejemplo los indicadores: Cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio del proceso Disponibilidad de los servicios de TI Cumplimiento de los objetivos estratégicos Gestión de los objetivos estratégicos, los cuales son de periodicidad trimestral y a la fecha no se evidencian mediciones en el aplicativo brújula. Control Interno recomienda que mientras se realiza el ajuste de los indicadores del proceso, debe realizarse la medición, seguimiento y análisis de los indicadores que se tienen aprobados a la fecha. Lo anterior como herramienta de seguimiento, medición y mejora de la gestión.
		Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de las políticas de operación de la entidad. (Cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, concursos, actividades entre otros).	Intermedia	3	Según reporte de Planeación se cuenta con 24 políticas documentadas en el Sistema de Gestión Integral. Control Interno recomienda mantener la rigurosidad en la implementación de las políticas de operación ya que la mayor parte de ellas han surgido como respuesta a hallazgos de auditoría y pretenden cerrar brechas a situaciones no deseadas.  De enero 01 a abril 30 de 2017 se adelantó un ajuste a los documentos del Sistema de Gestión que supera a la totalidad de la vigencia 2016. La cantidad de ciclos corridos en Brújula por cada proceso entre enero 01 y abril 30 de 2017, es el siguiente:  Direccionamiento Estratégico 36 Gestión de Comunicaciones 9 Identificación y Priorización 8 Preparación y Formulación 7 Implementación y Seguimiento 11 Gestión de Talento Humano 64 Gestión Contractual 61 Gestión Administrativa 69 Gestión Financiera 26 Gestión de Tecnologías de la Información 26 Gestión Jurídica 7 Evaluación, Control y Mejoramiento 19 TOTAL 242  La actualización de los documentos en su mayoría se debe al ajuste de la imagen corporativa. Control Interno llama la atención ya que para realizar comunicación de los cambios en los documentos del sistema de gestión, de manera eventual se envían correos electrónicos informando las novedades. Por ejemplo el correo enviado el día 14 de marzo. Control Interno recomienda que se envíe de manera planificada y con una periodicidad determinada. Adicionalmente poner en funcionamiento el link de novedades documentales del aplicativo Brújula el cual muestra de manera automática las actualizaciones realizadas.
		Acto administrativo a través del cual se adopta el manual de operaciones de la entidad (Manual de procedimientos, Manual de Calidad) como documento de consulta.	Satisfactorio	4	Están adoptadas a través del sistema de gestión integral en las caracterizaciones de procesos en la entidad. El manual del sistema de gestión integral se actualizó y junto con la documentación del sistema de gestión podría hacer las veces de manual de operaciones. No hay un manual de operaciones adoptado a través de acto administrativo, en embargo, cuenta con configuración de adopción del sistema de gestión.
		Acto administrativo o documento a través del cual se definen y adoptan las políticas de administración del riesgo.	Intermedia	3	Existe un documento denominado Lineamientos Administración del Riesgo, el cual no está adoptado a través de acto administrativo, sin embargo, cuenta con configuración de adopción del sistema de gestión-código E-01-008. La versión vigente del documento es la número 20, la cual se publicó el 09 de mayo de 2017 a través del aplicativo brújula. La política de administración del Riesgo en APC Colombia no fue aprobada en comité de coordinación de control interno tal como lo solicita el Decreto 648 de 2017. Control Interno recomienda realizar la presentación y aprobación del documento a través del comité de coordinación de control interno, adicional de adoptar las recomendaciones emitidas a través del Informe de seguimiento a la gestión de riesgos.
		Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los Mapas de Riesgos de la entidad. (Cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, concursos, actividades entre otros).	Satisfactorio	4	Se verificó la publicación del mapa de riesgos en la página web de la entidad. (Link <a href="http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano">http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano</a> ). Se evidenció que se actualizó el mapa de riesgos en la página web de la entidad el 31 de enero de 2017, sin embargo, el mapa de riesgos publicado no trae el riesgo identificado para el proceso de Evaluación, control y mejora.  Adicionalmente, el mapa de riesgos está publicado en el aplicativo brújula en ambiente intranet.  Pendiente establecimiento y solución de inconvenientes técnicos para que cualquier usuario de APC Colombia pueda consultar el mapa a través del aplicativo. En el seguimiento anterior III cuatrimestre de 2016 se tenía proyectado para el primer trimestre de 2017 la revisión de los mapas de riesgos por proceso. Al cuatrimestre I de 2017 no se ha realizado la revisión del mapa de riesgos de los procesos.
		Identificación de condiciones internas o externas que puedan generar eventos de riesgo para la entidad.	Intermedia	3	Se publicó en el aplicativo brújula el contenido estratégico de los procesos el cual fue construido en el marco de la actualización del mapa de riesgos. Se espera que al igual que los mapas de riesgos por proceso y teniendo en cuenta los ajustes del direccionamiento estratégico se revise y en caso de aplicar se actualice el contenido estratégico de los procesos.
		Documento de identificación los riesgos de cada proceso, programas y/o proyectos que contengan las causas, descripción y las posibles consecuencias de los mismos.	Intermedia	3	Se verificó la publicación del mapa de riesgos en la página web de la entidad. (Link <a href="http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano">http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano</a> ). Se evidenció que se actualizó el mapa de riesgos en la página web de la entidad el 31 de enero de 2017, sin embargo, el mapa de riesgos publicado no trae el riesgo identificado para el proceso de Evaluación, control y mejora.  Pendiente establecimiento y solución de inconvenientes técnicos para que cualquier usuario de APC Colombia pueda consultar el mapa a través del aplicativo. En el seguimiento anterior III cuatrimestre de 2016 se tenía proyectado para el primer trimestre de 2017 la revisión de los mapas de riesgos por proceso. Al cuatrimestre I de 2017 no se ha realizado la revisión del mapa de riesgos de los procesos, el cual se ha necesario teniendo en cuenta los ajustes realizados a las megametas de la entidad.
		Documento de análisis del riesgo teniendo en cuenta su probabilidad y factibilidad de ocurrencia y el posible impacto en caso de materialización.	Satisfactorio	4	Control Interno realizó en el último trimestre del año la mesa de autocontrol, en el cual se realizó la asesoría sobre identificación de riesgo y el seguimiento a los controles. Control Interno recomienda trabajar en el diseño de una metodología de administración del riesgo en la cual se integre la articulación de los diferentes componentes del sistema de gestión integrado de la entidad. Además que integre elementos de riesgos de corrupción, riesgos de SGGST, riesgos relacionados con el diseño anti corrupción entre otros. Adicionalmente se recomienda mantener la mesa de autocontrol como espacio de análisis, seguimiento y retroalimentación de los procesos. Para mayor información se puede consultar el Informe de seguimiento a la gestión del riesgo. Link: <a href="http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno">http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno</a> realizado con corte a Diciembre de 2016 el seguimiento para 2017 se tiene proyectado realizarse en el mes de noviembre según plan de trabajo.
		Documento donde se evalúan los controles para valorar los riesgos son adecuados o no.	Satisfactorio	4	Control Interno realizó en el mes de diciembre de 2016 el seguimiento a la gestión del riesgo institucional, cuyo informe se encuentra publicado en el Link: <a href="http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno">http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno</a> . Es importante que los líderes de procesos junto con sus equipos de trabajo realicen seguimiento a la gestión de riesgos.
		Documento en el cual se analizan los riesgos frente a los controles existentes para mitigar su impacto o su probabilidad de ocurrencia.	Satisfactorio	4	Control Interno realizó en el mes de diciembre de 2016 el seguimiento a la gestión del riesgo institucional, cuyo informe se encuentra publicado en el Link: <a href="http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno">http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno</a> . Es importante que los líderes de procesos junto con sus equipos de trabajo realicen seguimiento a la gestión de riesgos.
		Se deben identificar controles correctivos y preventivos definidos para cada proceso o actividad para mitigar la probabilidad e impacto de los riesgos.	Satisfactorio	4	Se verificó la publicación del mapa de riesgos en la página web de la entidad. (Link <a href="http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano">http://www.apccolombia.gov.co/pagina/plan-anticorupcion-y-de-atencion-al-ciudadano</a> ). Se evidenció que se actualizó el mapa de riesgos en la página web de la entidad el 31 de enero de 2017, sin embargo, el mapa de riesgos publicado no trae el riesgo identificado para el proceso de Evaluación, control y mejora.  Pendiente establecimiento y solución de inconvenientes técnicos para que cualquier usuario de APC Colombia pueda consultar el mapa a través del aplicativo. En el seguimiento anterior III cuatrimestre de 2016 se tenía proyectado para el primer trimestre de 2017 la revisión de los mapas de riesgos por proceso. Al cuatrimestre I de 2017 no se ha realizado la revisión del mapa de riesgos de los procesos, el cual se ha necesario teniendo en cuenta los ajustes realizados a las megametas de la entidad.
		La entidad construyó un mapa de riesgos institucional, en el cual se elevan todos los riesgos que afectan a la entidad en conjunto los riesgos identificados de los procesos misionales y se incluirán los riesgos de corrupción de los que trata la Ley 1474 de 2011.	Intermedia	3	Control Interno realizó en el mes de diciembre de 2016 el seguimiento a la gestión del riesgo institucional, cuyo informe se encuentra publicado en el Link: <a href="http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno">http://www.apccolombia.gov.co/seccion/control-interno</a> . Como resultado del seguimiento se realizó recomendación de definir una política de operación que defina cuáles son los riesgos institucionales. Como resultado de la recomendación se estableció en la política de riesgos una disposición la cual establece que los riesgos cuyo evaluación los ubique en el nivel crítico, los riesgos institucionales están integrados por: - Los riesgos que sean establecidos específicamente como institucionales. - Los riesgos que sean clasificados con mayor criticidad en el mapa de calor.  Sin embargo, al revisar el mapa de riesgos publicado en la página web no se facilitó filtrar e identificar los riesgos institucionales. De otra parte, en el mapa de riesgos están incluidos los riesgos de corrupción.
		Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la sensibilización sobre la autoevaluación en la entidad. (Cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, concursos, actividades entre otros).	Satisfactorio	4	Control Interno participa como invitado en diferentes comités de la entidad, en los cuales se realizan recomendaciones de orden preventivo, así como se invita a los procesos a utilizar las mediciones, la normativa, los riesgos y los resultados de auditorías como insumos para el autocontrol, la autogestión y la autorregulación. Para la vigencia 2017, se tiene proyectado que los procesos realicen una mesa de autocontrol cada semestre. Así mismo, según procedimiento interno a partir de los resultados de la gestión se deben formular y ejecutar planes de mejoramiento, a los cuales se les debe hacer seguimiento a través de brújula por parte de los ejecutores de las tareas en los planes y de los líderes de proceso.
		La entidad debe determinar como a partir de los riesgos, indicadores, controles establecidos y demás elementos que le permitan tomar información, puede realizar la autoevaluación de la gestión, tomando los correctivos necesarios.	Satisfactorio	4	Control Interno participa como invitado en diferentes comités de la entidad, en los cuales se realizan recomendaciones de orden preventivo, además se invita a los procesos a utilizar las mediciones, la normativa, los riesgos y los resultados de auditorías como insumos para el autocontrol, la autogestión y la autorregulación. Para la vigencia 2017, se tiene proyectado que los procesos realicen una mesa de autocontrol cada semestre. De otra parte y según procedimiento interno a partir de los resultados de la gestión se deben formular y ejecutar planes de mejoramiento, a los cuales se les debe hacer seguimiento a través de brújula por parte de los ejecutores de las tareas en los planes y de los líderes de proceso.

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL	PRODUCTOS MINIMOS REQUERIDOS EN EL MANUAL DEL MECI 2014	ESTADO	VALOR	OBSERVACIONES CONTROL INTERNO
		La entidad debe estar en capacidad de alimentar el proceso de autoevaluación a partir de otros sistemas que le permitan ejemplar el proceso de manera correcta. El aplicativo MECI (Informe Ejecutivo Anual de Control Interno), el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión puede ser, entre otros, parte de esos sistemas.	Básico	2	En el primer cuatrimestre del año 2017, se respondieron los formularios de Informe Ejecutivo Anual y de Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión FURAG. Control Interno a través de memorando 20171500004753 recomienda documentar un plan de mejoramiento correctivo el cual incluya las acciones de choque que le permitan a la entidad cerrar las brechas identificadas en las mediciones de FURAG, Informe ejecutivo anual, índice sintético de desempeño a la gestión entre otros. Es importante mencionar que de no formularse y ejecutarse el plan de mejoramiento, la entidad seguramente vigencia tras vigencia continuará con las mismas oportunidades de mejora y afectando el desempeño sectorial.
AUDITORIA INTERNA	Auditoría de Gestión	Procedimiento de auditoría interna.	Avanzado	3	La versión vigente del procedimiento recoge la gestión de los planes de mejora a través de la herramienta brújula, adicionalmente mejora la descripción de actividades para facilitar la suscripción de planes por parte de los procesos de la entidad vigente en la versión No 3 del 03-05 de 2016
		El programa de auditorías debe incluir las Auditorías de Gestión y las de Calidad. En caso de que la entidad cuente con el Sistema de Gestión de Calidad, este debe ser aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno.	Avanzado	3	Se aprobó el 28 de diciembre el programa de auditoría y el plan de trabajo de control interno para la vigencia 2017, así mismo, fue ratificado por el nuevo director de la agencia el día 22 de marzo en comité de coordinación del sistema de control interno. Se puede visitar el acta en el micrositio de control interno en la página web.
		Informe Ejecutivo Anual de Control Interno.	Avanzado	3	El informe ejecutivo anual de control interno fue enviado a través de la herramienta brújula para tal fin en el mes de febrero. La entidad quedó ubicada según la medición en el nivel de madurez satisfactorio con una calificación de 79,08 para la vigencia 2016 vs 75,35 para la vigencia 2015, lo cual evidencia aumento en la calificación, sin embargo se continúa en el mismo nivel de madurez. Teniendo en cuenta los resultados se puede establecer que el sistema de control interno de APC Colombia aunque se mantiene en el nivel de madurez y mejoró de manera mínima en la medición de algunos factores el desempeño, el aumento no es suficiente para alcanzar el nivel de madurez avanzado. <b>Recomendaciones para el fortalecimiento del MECI.</b> Contar con mecanismos de control y seguimiento que permitan la administración de los riesgos en la Entidad. Identificar los riesgos de índole contable, los gestiona y monitorea eventualmente. Documentar el mecanismo para los riesgos de pérdida de información en soporte físico. Soportar documentalmente los registros contables, debidamente organizados y actualizados de conformidad con las normas que regulan la materia. Aplicación y seguimiento a los controles: frecuencia para realizar contrastes de información. Analizar la evidencia y revisar y ajustar los controles a partir de los análisis obtenidos. Actualizar y divulgar los mapas de riesgo. Identificar y administrar los riesgos asociados al proceso contable. Definir un proceso de atención al ciudadano. Establecer mecanismos para la familiarización, actualización y divulgación de los programas de bienestar, inducción, reincidencia, planes de incentivos y el plan institucional de formación y capacitación. El comité de coordinación de Control Interno identifique fortalezas y debilidades del sistema, estableciendo las posibles acciones correspondientes. Mediante la estructura y cultura organizacional, facilitar el flujo de información entre procesos. Mejora en los procesos y procedimientos en respuesta a: Recomendaciones y/o sugerencias por parte de los servidores. Análisis de costo beneficio de los procesos. Los programas de estímulo promuevan la eficiencia y productividad de todos los servidores. El plan institucional de capacitación permita que se fortalezca el trabajo en equipo.
PLANES DE MEJORAMIENTO	Plan de mejoramiento	Debe existir un proceso, procedimiento o mecanismo a través del cual se trabajen recomendaciones y análisis generados en el desarrollo del Componente de Auditoría Interna. Debe ser un proceso, procedimiento o mecanismo documentado que permite realizar seguimiento a las acciones emprendidas por los responsables y la verificación de estas.	Avanzado	3	Se cuenta con un procedimiento denominado Planes de mejoramiento, el cual está vigente en la versión No 6 desde el 01-08-16. Se actualizó el procedimiento para mejorar la articulación con el aplicativo Brújula. Mejorar las políticas de operación para que haya lineamientos claros sobre planes de mejoramiento en APC Colombia. Incluir marco legal de otros modelos conceptuales para que aplique a los demás sistemas de gestión implementados en la entidad. Según reporte de Talento Humano de acuerdo con la metodología establecida para 2016 y los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral de esa vigencia no se requirió establecer planes de mejoramiento individuales. Control Interno recomienda a talento humano definir y socializar tanto a líderes de proceso como a evaluados la metodología para suscribir planes de mejoramiento individual. Para la vigencia 2017 como resultado del primer seguimiento se espera que según los resultados obtenidos se formen los planes de mejora individual dando cumplimiento a la metodología sectorial de evaluación de desempeño.
		Se debe establecer un mecanismo para el seguimiento y evaluación de las acciones establecidas en los planes de mejoramiento.	Avanzado	3	Durante la vigencia se ha venido implementando el módulo de auditorías y planes de mejoramiento del aplicativo brújula, el cual ha representado una oportunidad para automatizar el proceso. Es importante manifestar que el aplicativo ha requerido gestión del cambio por parte de control interno y ha implicado capacitaciones a los delegados de los diferentes procesos. Así mismo ha sido un reto poder cerrar las brechas identificadas en términos de requerimientos, desarrollos y errores del aplicativo brújula. De otra parte, se está adelantando el seguimiento a los planes de mejora de las diferentes fuentes para ser llevado a la próxima revisión por la dirección.
Información y Comunicación interna y externa		Se deben establecer mecanismos para identificar la información externa. (Recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias, búsqueda de sugerencias, encuestas de satisfacción, entre otras.	Intermedio	3	Control Interno reitera que a la fecha está pendiente diseñar, radicar y ejecutar el plan de mejoramiento y subirlo a brújula para atender a las recomendaciones emitidas a través del Informe de auditoría a PQRSO, el cual fue entregado con memorando radicado No 2016150007853 de 29 de agosto de 2016. Para más información véase el informe relacionado. De otra parte, se realizó modificación a la Resolución 506 de 2015 a través de la Resolución No 048 de 2017 por el cual se fija el reglamento interno para trámite de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias y se definen otras disposiciones. Control Interno recomienda realizar socialización de las nuevas disposiciones establecidas en la resolución para que cualquier funcionario pueda realizar las gestiones pertinentes, adicionalmente control interno llama la atención sobre la designación del cargo Secretario Ejecutivo de la recepción como funcionario designado de la ventanilla única de radicación, teniendo en cuenta que dentro de las responsabilidades mencionadas en la resolución 80 está la de asignar a través de oficio el director o asesor encargado de conocer y gestionar la respuesta, lo anterior toda vez que esta actividad y el seguimiento a la gestión de PQRSO puede requerir un nivel de conocimiento jurídico y técnico.
		Debe existir un documento (electrónico, físico o como determine la entidad) que permita consultar toda la documentación y/o archivo de importancia para el funcionamiento y gestión de la entidad.	Intermedio	3	La entidad cuenta, entre otros, con los siguientes mecanismos de consulta de la documentación y/o archivos de importancia para el funcionamiento y gestión de la entidad: Aplicativo Brújula, aplicativo Orfeo, Archivo físico de gestión e histórico, Intranet, Portal Web, aplicativo Círculo, y demás aplicativos de gestión. Este requerimiento no impactado las mediciones de la APC Colombia en mediciones tales como FURAG e Informe ejecutivo anual de control interno. Control Interno recomienda que la Dirección Administrativa y Financiera diseñe e implemente el Plan Institucional de Archivos PINAR y el Programa de Gestión Documental PGD. Adicionalmente es importante que se finalice el ajuste, se realice la socialización y se acompañe la implementación de las Tablas de Retención Documental.
		Revisión anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, veedurías y ciudadanía.	Intermedio	3	APC Colombia tiene proyectada la realización de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas en el mes de mayo. Control Interno recomienda incorporar en el proceso institucional los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Manual Único de Rendición de Cuentas. Así como, documentar y aprobar el plan de Participación Ciudadana y de Rendición de Cuentas el cual permita planificar los recursos, responsables y actividades para la implementación y sostenibilidad de la estrategia 2017. Además definir acciones de diálogo e incentivos para la estrategia de Rendición de Cuentas
	Caracterización de partes interesadas.	Satisfactorio	4	La entidad identificó los usuarios y/o grupos de interés a quienes van dirigidos sus productos y/o servicios. Dicha identificación está plasmada en el portafolio de servicios, características y partes interesadas de APC Colombia Código: E-01-027 que fue aprobado en sesión del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo realizada en mayo 25 de 2016 y actualizado a Versión 3 el 9 de marzo de 2017. Control Interno recomienda que se socialice en la inducción y reincidencia el portafolio de servicios, así mismo que analice la necesidad de ajustarlo teniendo en cuenta los cambios realizados a las megametas de la entidad. Se realice la revisión de las características de calidad definidas en el portafolio de servicios de la entidad, lo anterior ya que existe una gran cantidad de características lo cual dificulta el entendimiento y la implementación de la metodología de servicio no conforme en la entidad. Es importante dar continuidad al tratamiento de los servicios no conformes, de acuerdo a la metodología establecida para tal fin en el sistema de gestión de calidad.	
DESEMPEÑO DEL MECI EN EL PERIODO DE EVALUACIÓN			Intermedio	3,7	74
<p><b>ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b></p> <p>En términos generales se evidencian oportunidades de mejora, principalmente en los siguientes elementos de control establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdos compromisos y protocolos éticos (Actualización y adopción del código de ética Socialización del Código de Ética).</li> <li>Desarrollo del talento humano (Programa de inducción y reincidencia-Evaluación de desempeño-Convocatoria de compromisos laborales-Suscripción, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión).</li> <li>Indicadores de Gestión (Seguimiento a los indicadores de Gestión-Acciones de mejora implementadas a raíz de los resultados de las mediciones).</li> <li>Política de Administración de Riesgos (Aprobación de la política de administración de riesgos en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno-Actualización del mapa de riesgos por procesos).</li> <li>Autoevaluación del control y gestión: La entidad debe estar en capacidad de alimentar el proceso de autoevaluación y mejorar los resultados obtenidos de las mediciones externas e internas. (Informe Ejecutivo Anual de Control Interno, el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, entre otros, parte de esos sistemas).</li> </ul> <p>Como conclusión, Control Interno manifiesta que el sistema de control interno de la entidad está en un nivel de madurez intermedio, lo cual evidencia que el sistema contribuye, pero no asegura el cumplimiento de las funciones, los objetivos y misión de la entidad. Por lo anterior, recomienda continuar fortaleciendo los elementos de control desde el rol de la alta dirección y de los diferentes líderes de proceso, además apoyándose en el comité de coordinación del sistema de control interno como instancia asesora.</p> <p>Al comparar el resultado obtenido en el primer cuatrimestre 2017 con el tercer cuatrimestre 2016, se evidencia una leve mejora, al pasar de 72,8 % a 74%, conservando el mismo nivel de madurez del sistema para la entidad.</p> <p>Al realizar una comparación de este informe 74% vs el resultado del informe ejecutivo anual para la vigencia 2016, en el cual se obtuvo un resultado de 79,08 ubicándose en un nivel de madurez satisfactorio, se puede establecer que hay rigurosidad y coherencia en la metodología interna aplicada para este informe.</p> <p>Control Interno reitera de forma respetuosa a la alta dirección y a su representante legal, que la implementación y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno está bajo su responsabilidad y para ello, cuenta con Control Interno para facilitar la información, verificación y evaluación de las decisiones y políticas adoptadas para el logro de los objetivos y metas institucionales, su eficiencia, eficacia y transparencia tal como lo determina la Constitución y la Ley.</p> <p>Finalmente, es importante que se implementen las recomendaciones emitidas en este informe, lo anterior, con el objeto de cerrar las brechas identificadas y poder avanzar en el nivel de madurez.</p>					