

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL MECI

INTRODUCCION:

Entendiéndose por control interno¹ el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos². Es decir que, el Sistema de Control Interno es liderado por la Alta Dirección y los servidores de la entidad e implementado para proveer seguridad razonable para el logro de los objetivos de la entidad.²

El Sistema de Control Interno se ha desarrollado a través del MECI (Modelo Estándar de Control Interno), que es una herramienta de gestión que permite el diseño, desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado; dentro de sus principios se encuentran: el autocontrol³, la autogestión y la autorregulación.

La encuesta MECI liderada por la Oficina de Control Interno, es una forma de aplicar la autoevaluación por parte de los servidores, en la cual se aplican preguntas relacionadas con los elementos y productos del Sistema de Control Interno, con el fin de que sean los mismos funcionarios quienes evalúen e identifiquen las debilidades y fortalezas de su sistema. Una de las características propias de la autoevaluación es que los servidores evalúan los controles internos de sus procesos.

OBJETIVOS:

Evaluar la efectividad en la implementación del Sistema de Control, a partir de la percepción y conocimiento de los funcionarios y contratistas que hacen parte del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

MARCO LEGAL:

- Constitución Política de Colombia de 1991 (Art. 122, 209 y 269), determinan la obligación de diseñar y aplicar, métodos y procedimientos de Control Interno.
- Ley 87 del 29 de noviembre 1.993, por la cual se definen las normas básicas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y Organismos del Estado.
- Ley 1474 del 12 de Julio 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto 943 de mayo de 2014. Por el cual se actualiza el Modelo estándar de Control Interno

¹ Artículo 1o. Ley 87 de 1993

² Guía Autovaloración del Control. DAFP. 2010

³ Es la capacidad que deben desarrollar todos los servidores, independiente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su propio trabajo, detectar desviaciones y corregirlas de manera oportuna para que se puedan alcanzar los objetivos, conforme a la planeación.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

(MECI).

- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. DAFP. 2014

MUESTRA Y ALCANCE:

Se realizó la aplicación de la encuesta compuesta por 55 preguntas, a 59 funcionarios de las diferentes dependencias del Ministerio y 26 contratistas.

METODOLOGIA EMPLEADA:

Con memorando 20142800028693 del 16 de junio de 2014, se solicitó la colaboración de los líderes de procesos para la participación de los funcionarios a su cargo en el diligenciamiento de la encuesta de autoevaluación del MECI, programada para el 18 de junio de 2:00 p.m a 5:00 p.m, con la siguiente muestra:

DEPENDENCIA	Muestra funcionarios	Muestra Contratistas	TOTAL MUESTRA
DESPACHO DEL MINISTRO	2	0	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y PROSPECTIVA	3	4	7
OFICINA ASESORA JURÍDICA	3	3	6
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	2	1	3
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES TIC'S	2	0	2
DESPACHO DE VICEMINISTERIO DE DESARROLLO RURAL	2	1	3
DIRECCION DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROPIEDAD RURAL Y USO PRODUCTIVO DEL SUELO	2	5	7
DIRECCION DE GESTION DE BIENES PUBLICOS RURALES	2	1	3
DIRECCION DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS	2	1	3
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ASUNTOS AGROPECUARIOS	2	0	2
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRICOLAS Y FORESTALES	4	2	6
DIRECCION DE CADENAS PECUARIAS, PESQUERAS Y ACUICOLAS	2	2	4
DIRECCION DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	2	2	4

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

DIRECCION DE INNOVACION, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y PROTECCION SANITARIA	4	3	7
SECRETARIA GENERAL	2	1	3
Grupo de Administración del Sistema Integrado de Gestión	1	0	1
Grupo de Atención al Ciudadano	2	0	2
Grupo de Gestión de Entidades Liquidadas	3	1	4
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	0	2	2
Grupo de Talento Humano	3	0	3
Grupo de Almacén	2	0	2
Grupo de Servicios Administrativos	2	0	2
Grupo de Gestión Documental y Biblioteca	2	2	4
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	2	2	4
Grupo de Contabilidad	1		
Grupo de Presupuesto	1	0	1
Grupo de Central de Cuentas	2	0	2
Grupo de Supervisión Financiera	1	0	1
Grupo de Tesorería	2	0	2
TOTAL FUNCIONARIOS	60	33	92

Las 55 preguntas se enfocaron al conocimiento de los funcionarios y contratistas acerca de los productos relacionados con los componentes y elementos del MECI, que en su versión actual (2014), se reducen a 2 Módulos⁴, 6 componentes⁵ y 13 elementos⁶ y un eje transversal de Información y Comunicación; Vale la pena recordar que anteriormente el MECI estaba compuesto por: por 3 Subsistemas, 9 componentes y 29 elementos; no obstante la actualización del modelo, su filosofía y conceptualización se siguen conservando y el cambio radicó en aclarar conceptos e introducir estrategias para su efectiva operación.

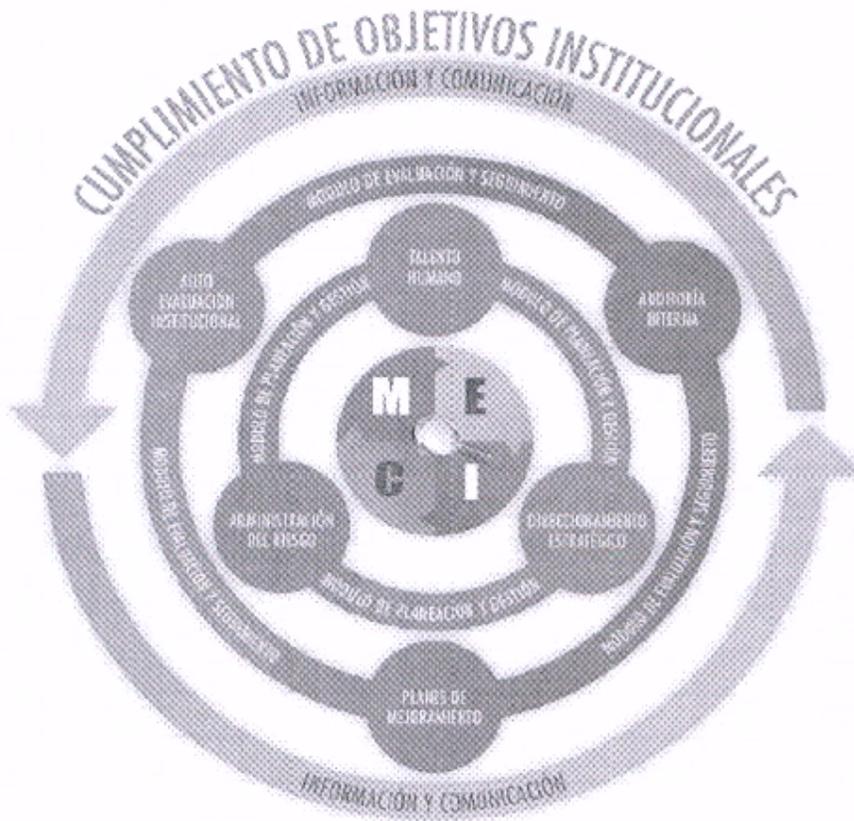
En algunas preguntas aunque no aplican a los contratistas, es el caso de la evaluación de desempeño, Plan de Capacitación, bienestar social y estímulos, o inducción y reinducción, los datos se tabularon de manera separada con el fin de no generar confusiones y el análisis consiste en el conocimiento que se tiene de los elementos dentro del Ministerio.

⁴ Módulo de Control de Planeación y Gestión - Módulo de Evaluación y Seguimiento.

⁵ Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Administración Del Riesgo, Autoevaluación Institucional, Auditoría Interna, Planes De Mejoramiento.

⁶ Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos, Desarrollo Del Talento Humano, Planes Programas y Proyectos, Modelo de Operación Por Procesos, Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión, Políticas de Operación, Políticas de Administración del Riesgo, Identificación del Riesgo, Análisis y Valoración del Riesgo, Autoevaluación del Control y Gestión, Auditoría Interna, Plan de Mejoramiento.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014



Fuente: Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. DAFP. 2014

DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN:

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión

Dentro de este módulo se encuentran los componentes y elementos que permiten asegurar que la planeación se ejecute y que se tengan los controles para ello.

1.1. Componente de Talento Humano:

Este Componente tiene como propósito establecer lineamientos frente al desarrollo del Talento humano y crear conciencia del control entre los funcionarios para el mejoramiento institucional. Está conformado por dos elementos que fueron objeto de evaluación: Acuerdos, compromisos y protocolos éticos y, Desarrollo del Talento humano.

Se encontró que de los 59 funcionarios de Planta encuestados, el 32% conoce el Código de Ética y su publicación. En promedio, el 30% de ellos identifica las actividades, productos y políticas de Talento humano tales como: Plan Institucional de Capacitación, Bienestar social y estímulos, Manual de Funciones, Actividades de Inducción y reinducción, Sistema de Evaluación de desempeño. *all*

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

Frente a los procesos de Inducción y reinducción, se observan debilidades al encontrar que el 31% ha participado en dichos procesos y el 25% de los funcionarios de planta conocen la Misión, Funciones, Estructura, Modelo de Operación por Procesos, Políticas de Operación y/o Mapa de Riesgos del Ministerio, algunos de ellos mencionan que solo conocen algunos elementos y los señalan en la encuesta.

En cuanto a los contratistas, el 48% conoce el Código de ética y un 10% más (58%) aunque no conoce el documento, sabe que se encuentra publicado. De las actividades y políticas de Talento humano, aunque los contratistas no participan en las mismas, el 42% reconoce estas actividades y su realización al interior de los procesos; un 12% ha participado en algún tipo de actividad en su puesto de trabajo o dependencia, o de manera individual han consultado las herramientas del Ministerio y sistemas de información, para el desarrollo de sus actividades.

1.2. Componente Direccionamiento Estratégico:

Este componente define la ruta para el logro de los objetivos institucionales; se compone de 5 elementos:

- Planes programas y proyectos:
El 55% de los encuestados (Funcionarios y contratistas), conoce los planes, programas y/o proyectos asociados a los procesos a los cuales pertenecen, el 53% conoce los objetivos de su proceso o dependencias en el caso de los nuevos procesos que se están adecuando con la reestructuración y conforme a ello se distribuyen las actividades entre los funcionarios de las mismas. El 58% opina que los productos obtenidos del desarrollo de la ejecución de los planes, programas y proyectos de la dependencia a la cual pertenece, responden a lo planeado, y el 53% responde que se toman acciones, producto del resultado de la ejecución de los planes, programas y proyectos.
- Modelo de operación por procesos:
El 43% de los encuestados conocen el Modelo de Operación por Procesos del MADR y el 51% conoce el proceso al cual pertenece dentro del modelo. En promedio el 46% reconoce la gestión por procesos conforme al ciclo PHVA⁷, para la obtención de productos y servicios requeridos por la ciudadanía o partes interesadas.
- Estructura organizacional:
El 54% conoce la estructura actual del Ministerio, en promedio el 46% responde que dicha estructura permite el cumplimiento de la planeación, facilita la gestión por procesos y permite identificar niveles de responsabilidad y autoridad. El 33% considera que la alta dirección facilita la comunicación con los demás procesos y retroalimentación entre los diferentes niveles organizacionales.
- Indicadores de gestión:
El 43% de los encuestados conoce los indicadores de gestión del Proceso o dependencia a la cual

⁷ Planear – Hacer – Verificar – Actuar

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

pertenece y el 34% sabe de su publicación y acceso. En promedio el 42% sabe de la medición o monitoreo a través de indicadores de gestión de procesos o planes y la toma de decisiones o acciones conforme a su medición.

- Políticas de operación:
El 28% de los encuestados conoce las Políticas de Operación del Ministerio y el 30% sabe que se encuentran aprobadas por un documento formal.

1.3. Componente Administración del Riesgo:

- Políticas de Administración del Riesgo:
En promedio, el 32% de los encuestados, conoce el mapa de Riesgos Institucional, lineamientos y opciones para tratar y manejar los riesgos.
- Identificación del Riesgo:
En promedio, el 33% de los encuestados conoce los riesgos del proceso al cual pertenecen, la identificación de factores internos y externos, y las causas y consecuencias.
- Análisis y Valoración del Riesgo:
El 33% de los encuestados afirma que en su proceso se evalúa el impacto y probabilidad de ocurrencia de riesgos y se establecen planes de manejo, el 28% conoce los controles para minimizar los riesgos, el 83% no sabe si el Mapa de Riesgos Institucional incluye los riesgos de corrupción y el 81% no sabe o conoce si en su proceso se realiza periódicamente seguimiento a los controles del Mapa de Riesgos o Planes de manejo.

2. Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento

Este Módulo considera aquellos aspectos que permiten valorar en forma permanente el Sistema de Control Interno, con el propósito de detectar desviaciones y generar recomendaciones que permitan orientar las acciones de mejoramiento institucional.

2.1. Componente Autoevaluación Institucional

Autoevaluación del Control y Gestión:

Se conocen en poco porcentaje las herramientas o instrumentos de autoevaluación del proceso o dependencia, o participan en el análisis de resultados con los responsables de reportes en su proceso (28% y 29% de los encuestados); El 40% de los encuestados ha participado en campañas o actividades de Autocontrol del MADR y el 42 afirma que aplica instrumentos de autoevaluación de control y/o de gestión en sus labores.

2.2. Componente Auditoría Interna

El 43,5% conoce el procedimiento de Auditoría Interna del MADR y el 46% considera que la auditoría retroalimenta la operación y cumplimiento de los procesos del Ministerio. El 50,6% afirma que en su ^{re}área o proceso se tienen en cuenta recomendaciones brindadas por la Auditoría para la *actu*

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

implementación de mejoras.

2.3. Componente Planes de Mejoramiento

El 46% de los encuestados conoce los planes de mejoramiento asociados a su proceso, en promedio el 37% conoce la metodología, para la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento; el 30,6% se da a conocer a los servidores y contratistas relacionados con el proceso, el estado de las acciones correctivas, preventivas y de mejora de los planes de mejoramiento.

El 45% de los encuestados afirma que la implementación de acciones de mejora sobre auditorías internas, generadas en su proceso ha contribuido en la disminución de nuevos hallazgos y a la implementación de mejores prácticas.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información y comunicación tiene una dimensión estratégica, por cuanto vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de sus objetivos. Es un factor determinante siempre y cuando se involucre a todos los procesos y niveles de la organización.

Se encontró que el 76% de los encuestados **no conocen** la Política de comunicaciones del Ministerio, el 45% conoce las Tablas de retención Documental de la dependencia a la cual pertenecen y el 59% conoce y utiliza los medios de acceso a la Información del Ministerio (Cartelera, pagina web, Camponet, Caminagro).

ASPECTOS A MEJORAR:

ITEM	AM ⁸ IO ⁹	SITUACIONES ENCONTRADAS	SUGERENCIAS ¹⁰
01	AM	A partir de la reestructuración con el Decreto 1986 de 2013, se dieron procesos de vinculación de personal en cargos provisionales del Ministerio; con los datos arrojados de la tabulación de las preguntas del componente de Talento Humano y lo mencionado por algunos	El conocimiento de los documentos de direccionamiento estratégico y Talento humano, son la base para generar una cultura organizacional enfocada al control, por lo cual es importante fortalecer los mecanismos de divulgación y comprensión entre los funcionarios y contratistas. Adicionalmente, con ello se garantiza mejorar el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

⁸ AM: Aspectos a Mejorar. Significa la ocurrencia de situaciones relevantes frente a la gestión o los controles, que podrían afectar el cumplimiento de funciones y objetivos del proceso por o que ameritan la implementación de un Plan de Acción, diligenciando el formato *Solicitud de Acciones Preventivas, Correctivas O De Mejora* - F01-PR-SIG-06.

⁹ O: Oportunidad de mejora. Son deficiencias del proceso que aunque no sean recurrentes o relevantes, pueden convertirse en incumplimientos o en riesgos potenciales.

¹⁰ Propuesta constructiva y objetiva frente a la situación identificada.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

		funcionarios que participaron en la autoevaluación, se encontró que el personal que ingreso a la entidad no ha participado en procesos de inducción o reinducción.	por parte de los contratistas, tal como se menciona en el art. 36 de la Ley 909/04. Adicionalmente, en razón a los cambios organizacionales, es importante aplicar lo establecido en el Art. 7 del CAPÍTULO II -Inducción y Reinducción- del Decreto 1567 de 1998 y, Decreto 1227 de 2005.
02	AM	En promedio un 45% de los encuestados no conoce los Planes, objetivos, metas, proyectos, y/o programas de la dependencia o proceso, resultados de la ejecución de los mismos, ni la estructura organizacional del Ministerio. Un 56% no conoce el Modelo de Operación por Procesos vigente.	La planeación del Ministerio se debe dar a conocer a todos los servidores sin importar la dependencia o proceso al que pertenecen, con el fin de lograr que todos tengan claridad sobre la planeación y su aporte frente a los resultados de la misma ¹¹ .
03	O	Conforme a las respuestas obtenidas en el elemento Estructura Organizacional, se observan debilidades en la comunicación, interrelación y retroalimentación entre procesos.	Se sugiere que el la actualización de la Política de Comunicación se describa la estructura organizacional vigente, especificando líneas de autoridad y responsabilidad, comunicación formal e interrelación de los procesos, adicionalmente, en los procesos de inducción, reinducción o divulgación de la información, asegurarse de que esto sea conocido por todos los servidores y contratistas.
04	AM	Se observa un desconocimiento de los encuestados acerca de los indicadores, seguimiento y acciones, y en alto porcentaje se desconocen como herramienta de autoevaluación de la gestión (73%). Del mismo modo ocurre con las Políticas de Operación.	Los indicadores son un mecanismo de control de la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos, enfocados a la toma de decisiones acerca de factores críticos que resulten de la medición o seguimiento y tomar acciones preventivas o correctivas derivadas de ello; por lo mismo, es importante empoderar a los funcionarios acerca de su existencia y uso en cada una de las dependencias, con el fin de fortalecer el desempeño institucional. Es conveniente incluir su divulgación ¹² a través de los procesos de inducción, reinducción o divulgación de las Políticas de Operación del Ministerio y asegurarse que las mismas sean reconocidas por los funcionarios y contratistas del Ministerio.

¹¹ DAFP. Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. 2014. Pág. 41.

¹² Pág. 57. IBID

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

05	AM	<p>Se observa un desconocimiento de los encuestados acerca del Mapa de Riesgos, Políticas y los riesgos identificados y asociados a sus procesos. En alto grado se observa un desconocimiento frente a los riesgos de corrupción que hacen parte del mapa de riesgos institucional.</p>	<p>Es importante que a nivel de las dependencias se comuniquen los instrumentos o herramientas de control (Mapa de Riesgos del proceso y planes de manejo); se sugiere incluir en los procesos de inducción, reinducción o divulgación¹³, la ubicación de los Mapas de riesgos y las Políticas definidas para su manejo.</p> <p>Se sugiere capacitar a funcionarios en cada proceso con el fin de que sean multiplicadores de la información en las dependencias en las cuales laboran y que los líderes de procesos involucren a sus equipos de trabajo y socializar los controles definidos teniendo en cuenta que ellos son quienes los aplican en sus labores¹⁴.</p>
06	O	<p>En un alto porcentaje (70,6%), los encuestados responden que no participan del análisis de resultados de autoevaluación de gestión en su proceso y el 60% no conoce si se emprenden acciones de mejoramiento en su dependencia o proceso, producto de la autoevaluación</p>	<p>Es recomendable que los líderes de procesos se reúnan¹⁵ periódicamente con sus equipos de trabajo con el fin de realizar autoevaluación de sus indicadores establecidos en procesos o planes a cargo.</p>
07	O	<p>El 54% de los encuestados no conocen los planes de mejoramiento o acciones que deben ejecutarse en sus procesos, producto de auditorías internas o externas y como contribuyen a la mejora del mismo.</p>	<p>En los ejercicios de autoevaluación o reuniones de los equipos de trabajo con líderes de proceso, es conveniente dar a conocer la importancia frente al cumplimiento e implementación de acciones provenientes de auditorías tanto internas como externas y realizar seguimiento a los avances de indicadores definidos en los planes de mejoramiento.</p>
08	O	<p>Se observa en un alto porcentaje el desconocimiento de la Política de Comunicaciones institucional (77,6%). Adicionalmente, el 41% de los encuestados, no conoce ni utiliza los medios de acceso a la Información del Ministerio.</p>	<p><i>"Es responsabilidad de la alta dirección generar estructuras y procesos organizacionales que garanticen la información y comunicación en la entidad"</i>¹⁶</p> <p>Se sugiere dar a conocer la Política de Comunicación a los funcionarios y contratistas del MADR, considerando que el fortalecimiento de los sistemas de información y comunicación deben hacer parte de la cultura organizacional y están encaminados al cumplimiento de los objetivos.</p>

¹³ Pág. 62 y 66. IBIDEM

¹⁴ Pág. 70. IBIDEM

¹⁵ Pág. 77. IBIDEM

¹⁶ Pág. 94. IBIDEM

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

CONCLUSIONES:

En promedio, cada componente tiene un porcentaje de conocimiento de los productos, entre los funcionarios y contratistas que participaron en la autoevaluación así:

Componente	Elementos	%
TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos compromisos y protocolos éticos • Desarrollo del talento humano 	29%
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Planes programas y proyectos • Modelo de operación por procesos • Estructura organizacional • Indicadores de gestión • Políticas de operación 	45%
ADMINISTRACION DEL RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de administración del riesgo • Identificación del riesgo • Análisis y valoración del riesgo 	30%
AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación del control y gestión 	36%
AUDITORIA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria interna 	47%
PLANES DE MEJORAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejoramiento 	40%
INFORMACIÓN Y COMUNICACION	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Comunicación • Tablas de Retención Documental • Medios de información 	42%

Seria provechoso generar actividades en las que los funcionarios y contratistas vinculados al Ministerio, participen con sus sugerencias, por ejemplo para la actualización del Código de Ética, respecto a la identificación de principios éticos; Adicionalmente, mediante procesos de inducción, reinducción o cualquier otro mecanismo de divulgación, darles a conocer¹⁷ los documentos y herramientas del Ministerio, con el fin de que se encuentren capacitados o informados acerca de las políticas de Talento Humano y otras, o documentos de carácter institucional que fortalecen el compromiso institucional encaminado al cumplimiento de los objetivos.

Es importante resaltar que las Políticas de Operación constituyen marcos de acción que formalizadas, documentadas e interiorizadas por los funcionarios, conducen a una operación eficiente; por lo mismo, es necesario revisarlas, actualizarlas y socializarlas, y más adelante verificar su aplicación.

Con el fin de fortalecer los procesos, es importante seguir contando con el apoyo a la función de auditoria interna y el compromiso institucional respecto a la implementación de las acciones de mejora, con el fin de contribuir a mantener la certificación de calidad brindada por auditores externos.

De manera general se sugiere considerar la implementación de las observaciones brindadas para cada elemento en la cartilla MECI 2014 frente a los productos mínimos del modelo y en el mismo documento se ofrecen consejos para la práctica. *ew*

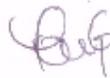
¹⁷ Misión, Visión, Estructura del Ministerio, Mapa de Riesgos, Modelo de Operación por Procesos, Planes Institucionales, Políticas de Operación, indicadores, Sistemas de Información y Comunicación.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

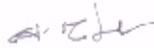
Finalmente, se considera necesario que los líderes de procesos implementen acciones de mejora conforme a las observaciones del presente informe y frente a los "Aspectos a Mejorar" (AM), dichas acciones deben ser lideradas por los Grupos de Talento Humano y de Administración del SIG, para lo cual se solicita que las mismas se determinen en el formato respectivo y se remitan a la Oficina de Control Interno para su seguimiento. PC

FIRMAS RESPONSABLES

Proyecto: Marisol Gutiérrez Hernández



Revisó: Ana Marlenne Huertas López



Fecha: julio 10 de 2014

