

	INFORME			
	CÓDIGO: DE-SIPG-F-05	VERSIÓN: 01	FECHA: 02-05-2019	PÁGINA: 1 DE 13

CI-100-26-02-29-2022

San Martín de los Llanos, 31 de enero de 2023.

Doctora
LILIAN CAMILA ARIZMENDY MENDEZ
Directora
Instituto Departamental de Cultura del Meta

Asunto: Informe final Planes Decreto 612 – vigencia 2022.

Respetada Doctora Lilian Camila:

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública que señala: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.” La Oficina de Control Interno deberá vigilar que la atención se preste de acuerdo con las normas legales vigentes y rendirá a la administración de la entidad un informe semestral sobre el particular.

Para la elaboración del presente informe, la Oficina de Control Interno tomó la información suministrada por la Subdirección General y la Subdirección Operativa de las acciones ejecutadas durante la vigencia 2022 por los líderes de los procesos (Primera línea de defensa) adjunto al presente informe se encuentra cada una de evidencias de ejecución de las metas programadas.

Cordialmente,


Carlos Samuel Rosado Sarabia.
Asesor Control Interno

Anexo: informe-13 folios

INSTITUTO DE CULTURA DEPARTAMENTAL DEL META.

INFORME DE SEGUIMIENTO Y CONTROL PLANES INSTITUCIONALES DEL
DECRETO 612 DE 2018

Equipo Directivo.

Doctora Lilian Camila Arizmendy Méndez
Directora Instituto Departamental de Cultura del Meta

Doctor: Jorge Davis Pérez B.
Subdirectora General Instituto Departamental de Cultura del Meta

Doctor: Sergio Andrés Palma
Sub director operativo Instituto Departamental de Cultura del Meta

Elaboro:
Ing. Carlos Samuel Rosado Sarabia.
Jefe de Oficina Asesora de Control Interno



San Martín de los Llanos, 31 de enero de 2023

INTRODUCCION.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, implementa el Decreto 612 de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y con ello materializa su compromiso con la transparencia, la participación ciudadana y la no tolerancia a la corrupción. Este ejercicio pretende implementar un mecanismo que garantice la integración de los planes estratégicos institucionales con el plan de acción de la entidad; para el fortalecimiento de la gestión y desempeño de la entidad. Lo anterior, en cumplimiento al marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) definido en el Capítulo III del Decreto 1499 de 2017, que establece su integración al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

La Oficina Asesora de Control Interno, del Instituto Departamental de Cultura del Meta, presenta el Informe final de Seguimiento a los Planes Institucionales y Estratégicos, vigencia 2022.

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 87 de 1993, “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*”

Así pues, el Instituto Departamental de Cultura del Meta acatando dicha normatividad, realiza seguimiento desde la Subdirección Operativa como responsable de la planeación estratégica del instituto y monitoreo durante la vigencia 2022, mediante el modelo de seguimiento de planes de acción, y los lineamientos técnicos que se deriven desde la Subdirección de Operativa.

1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con el Decreto 612 de 2018 el cual establece en el artículo 1: “Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.
2. Plan Anual de Adquisiciones.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Plan Institucional de Capacitación.

7. Plan de Incentivos Institucionales.
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

PARÁGRAFO 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

2.2.22.3.15. Adopción de equipos transversales. Adoptar como instancias para facilitar la coordinación en la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional, los equipos transversales que organice e integre el Departamento Administrativo de la Función Pública."

Por lo anterior en cumplimiento de estos términos normativos se presenta el siguiente informe de seguimiento y control para la vigencia 2022 con corte a junio 30 de la vigencia.

2. OBJETIVO.

Verificar el avance, control, seguimiento y monitoreo de cumplimiento de las actividades propuestas en los 12 planes institucionales establecidos en el Decreto 612 de 2018, bajo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de generar resultados que atiendan a los planes estratégicos y sectoriales vigentes, que propenden resolver las necesidades y problemas de los grupos de valor y grupos de interés, con integridad y calidad en los servicios.

3. ALCANCE.

Inicia con la verificación de cada uno de los doce (12) planes que debe integrar el Plan de Acción Institucional, y finaliza con la evaluación del cumplimiento de la normatividad aplicable a cada uno de los doce (12) planes con corte al 30 de junio 2021, con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones legales establecidas.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 1474 de 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”.*
- Ley 1757 de 2015. *“Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.” Artículo 2. De la política pública de participación democrática. “Todo plan de desarrollo debe incluir medidas específicas orientadas a promover la participación de todas las personas en las decisiones que los afectan y el apoyo a las diferentes formas de organización de la sociedad. De igual manera los planes de gestión de las instituciones públicas harán explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia”.*
- Decreto 612 de 2018. *“Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.* Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.
 2. Plan Anual de Adquisiciones.
 3. Plan Anual de Vacantes.
 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
 5. Plan Estratégico de Talento Humano.
 6. Plan Institucional de Capacitación.
 7. Plan de Incentivos Institucionales.
 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

Parágrafo 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, en cumplimiento de las normas regulatorias citadas atiende los Planes Institucionales y Estratégicos que se relacionan en el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, la oficina Asesora de Control Interno, realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades contenidas en estos durante el año 2022, en forma independiente, neutral y objetiva.

5. METODOLOGÍA

En cumplimiento con lo establecido en el Programa Anual de seguimiento a los indicadores y cumplimiento de la integración y ejecución de los planes institucionales dispuestos en el Decreto 612 de 2018, se plantea en el marco de un modelo de gestión basada en resultados, esta es considerada es una estrategia para el manejo de planes, proyectos o programas basada en resultados claramente definidos y en las metodologías y las herramientas que permiten medirlos y alcanzarlos en unos tiempos determinados.

Para el resultado de este informe se solicitó a la subdirección operativa la información correspondiente con sus respectivos soportes al seguimiento realizado por su oficina, respecto de las metas plasmada en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2022 con corte a junio 30.

6. RESPONSABLES

La Subdirección General y la subdirección Operativa son responsables de coordinar y liderar la evaluación, control, seguimiento y monitoreo del plan de acción y los 12 planes institucionales.

Las dependencias: son responsables de reportar los avances de los planes en las fechas establecidas por la Subdirección General y la subdirección Operativa y en formato para tal fin estén definidos en el SIG del Instituto Departamental de Cultura del Meta.

7. DESARROLLO.

Este informe se elabora con la información enviada por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica del Instituto Departamental de Cultura del meta

A continuación, se describirá el cumplimiento de cada uno de Planes que se describen el artículo 2.2.22.3.14 del decreto 612 de 2018, la matriz de cumplimiento en Excel se publicará en la página web → <https://culturameta.gov.co/pagina/documentacion>, cumplimiento planes 31122022 decreto 612 de 2018

7.1 Dimensión Talento Humano

Ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional e Integridad:

7.1.1 Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDCM comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Observaciones OACI: de acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 54% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.1.2 Plan de Incentivos Institucionales

Este plan busca generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores una cultura de sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios a la comunidad llegando al logro de la misión institucional.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 81% a 31 de diciembre de 2022.

7.1.3 Actividades Plan Anual de Vacantes.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 100% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.1.4 Plan de Previsión de Recurso Humano

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del IDCM.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 75% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.1.5 Plan Institucional de Capacitación.

El Plan institucional de Capacitaciones busca contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través de las capacitaciones, estas capacitaciones pueden ser presenciales o virtuales para lo cual el IDCM pondrá a disposición de

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 75% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.1.6 Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

El IDCM debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 12.3% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

Análisis OACI: se puede observar que el cumplimiento de los planes de Talento Humano presenta un cumplimiento del 66% de acuerdo a lo reportado por la segunda línea de defensa segunda línea de defensa en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

Se recomienda revisar los enlaces de ya que algunos de estos no abren.

7.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico.

El propósito de esta dimensión es permitirle a una entidad definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que la entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios; para qué lo debe hacer; cuáles son los derechos que debe garantizar; cuáles son sus prioridades fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación. Con base en esto, las entidades:

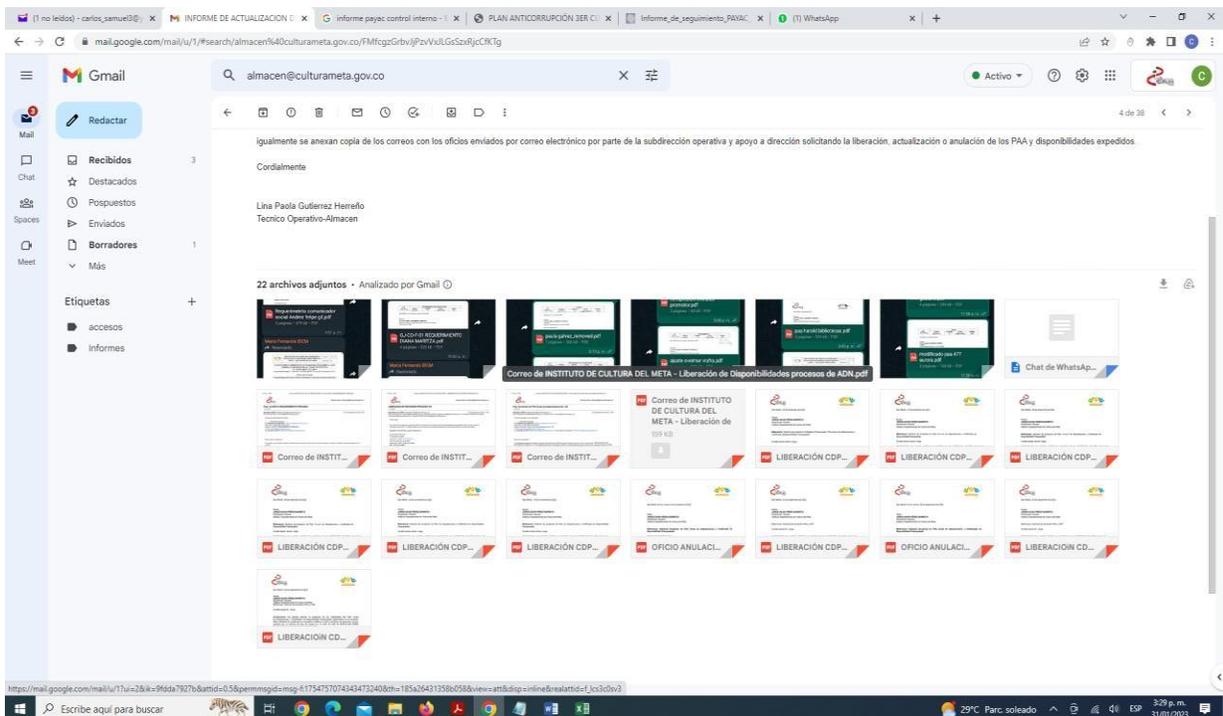
Determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios con las que espera resolver dichas necesidades o problemas en un periodo determinado. Identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan.

Definen la manera de lograr los resultados, teniendo en cuenta los insumos necesarios, los mejores cursos de acción, los recursos que requiere, la forma en que se organizará y operará, el talento humano requerido y los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento, control y evaluación.

7.2.1 Plan Anual de Adquisiciones (PAA).

El plan Anual de Adquisiciones es una herramienta que busca facilitar a la entidad identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios de acuerdo con el presupuesto asignado para cada vigencia. El IDCM dando cumplimiento al ordenamiento normativo vigente aprobó junto con los demás planes que hace referencia el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 el PAA en la resolución interna 013 de 2022. Durante lo corrido del primer semestre del 2022 el PAA ha sufrido 11 modificaciones, estas actualizaciones fueron solicitadas mediante correo electrónico por cada líder de área y fueron autorizadas por el subdirector general del instituto.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica y el área de almacén este plan presento un cumplimiento del 100% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento”.





7.2.2 Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano (PAyAC).



@InsCulturaMeta

Nit. 822002144-3
Cra. 8 # 4:50 Barrio Los Fundadores
San Martín de los Llanos - Colombia
Teléfono: (8) 6 716222 Cel. 3123789608
Línea gratuita: 01-8000-95-0101
E-mail: contacto@culturameta.gov.co
www.culturameta.gov.co

Análisis OACI: se puede observar que el cumplimiento de los planes de Talento Humano presenta un cumplimiento del 78% de acuerdo a lo reportado por la segunda línea de defensa segunda línea de defensa en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados.

La Gestión con Valores para Resultados, le permitirle al IDCM realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender el instituto para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

7.3.1 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETI).

La planeación estratégica de tecnologías de la información PETI, que tiene como objetivo asegurar que las metas y objetivos de del Área de Tecnologías y Sistemas de Información (TI) estén vinculados y alineados con las metas y objetivos del IDCM.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 44% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.3.2 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (SEGURIDAD)

El plan de Seguridad y Privacidad de la Información comprende todas aquellas actividades que contribuyen a la protección de la información, con el fin de garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, mediante la formulación e implementación de actividades y controles de seguridad alineadas con

las Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital, de acuerdo con el alcance definido por el IDCM.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 60% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

7.3.3 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (TRAT. SEGUR.)

El plan de tratamiento de riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información corresponde a las acciones que se definen para reducir los riesgos de Seguridad Digital que superan el nivel de riesgo aceptable de la organización, y que su resultado corresponde al producto de la probabilidad de ocurrencia por el impacto que ocasionaron o podrían ocasionar las amenazas por el aprovechamiento de las vulnerabilidades de los activos de seguridad digital del instituto.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 60% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

Análisis OACI: se puede observar que el cumplimiento de los planes de Talento Humano presenta un cumplimiento del 54% de acuerdo a lo reportado por la segunda línea de defensa segunda línea de defensa en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

Se recomienda revisar los enlaces de ya que algunos de estos no abren.

7.4 Información y Comunicación

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

7.4.1 Plan institucional de archivos (PINAR)

El Plan institucional de Archivos es un instrumento archivístico que permite agrupar la planeación, seguimiento e implementación de aspectos relevantes de los procesos de

gestión documental y administración de archivos en cumplimiento de las normas y directrices determinadas por el Archivo General de la Nación – AGN.

El PINAR ha sido apoyado por la dirección a través de un proceso dinámico, con el liderazgo de la técnica en Archivo del IDCM y los productores de la información.

Observaciones OACI: De acuerdo con lo reportado por la Subdirección Operativa como segunda línea de defensa y responsable de la planeación estratégica este plan presento un cumplimiento del 63% a 31 de diciembre de 2022, según lo reportado en la matriz: “*Seguimiento - Planes 2022 % Cumplimiento*”.

8. CONCLUSIONES.

Los planes institucionales permiten a las entidades optimizar su gestión y facilita el cumplimiento de las metas del plan estratégico institucional a partir de las recomendaciones obtenidas en los seguimientos, monitoreo y controles; es por ello que su desempeño óptimo potencializa la capacidad de la entidad.

Como entidad del sector público el instituto se encuentra en procesos de mejora continua para satisfacer las necesidades de los usuarios o beneficiarios con calidad, efectividad y eficiencia, esto se logra cuando se cuenta con una cultura de autocontrol que permite seguimientos y evaluaciones al interior de los equipos en torno a los planes y requerimientos de ley de obligatorio cumplimiento. Es importante tener claridad que estos procesos de aprendizaje y aportes de gestión se encuentran siempre dentro de un entorno dinámico, flexible y complejo. Uno de los mayores insumos que puede tener son las recomendaciones que se generan en los espacios de gestión de saberes prácticos como lo son los seguimientos y los diálogos de las mesas técnicas de seguimiento trimestral, ya que es allí donde se analizan y evalúan los cumplimientos programados para el periodo.

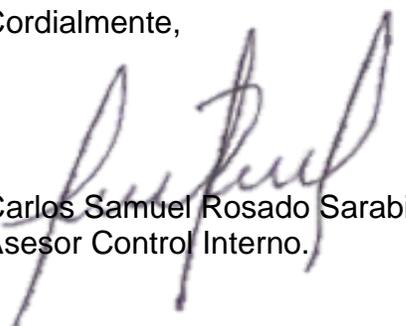
En la ejecución de los procesos de mejora continua es fundamental fortalecer los procesos de seguimiento, monitoreo y reporte, que permitan potencializar la consolidación, la priorización, la implementación y el seguimiento de las actividades, metas e indicadores programado para la vigencia. Recordar que los procesos de seguimiento requieren la sinergia y participación de las diferentes áreas, equipos de trabajo, y las estrategias y mecanismos de mejora que se implementen en la vigencia.

A partir de la revisión adelantada a lo reportado por los responsables de los planes institucionales y estratégicos a la Subdirección Operativa como responsable de la planeación estratégica del IDCM, se concluye que La entidad alcanzó un 67% de cumplimiento. Se requiere un mayor seguimiento por parte de los responsables de la segunda línea de defensa para dar cumplimiento a los 12 Planes Institucionales y requiere una mayor atención a los planes con menor puntaje.

9. RECOMENDACIONES ESPECIFICAS.

1. Con el fin de llevar a cabo un proceso de seguimiento y evaluación adecuado, es necesario que los responsables de la ejecución de los planes entrega oportuna de la información junto con las evidencias a medida que se van realizando las actividades, esto facilita el ejercicio de monitoreo ejecutado tanto por la Subdirección Operativa como de la Oficina de Control Interno.
2. Permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar en los tiempos establecidos, dado que la entidad debe reportar a terceros y en algunas ocasiones entidades de control los avances.
3. Continuar motivando a sus equipos para mejorar la calidad en forma permanente de los reportes y los documentos soporte.
4. Socializar los procesos de aprendizajes, identificando tareas comunes y resultados esperados y crear hitos cuantificables que generen resultados.
5. Se recomienda que aquellas actividades incumplidas o con indicador retrasado sean analizados al interior de las dependencias con el propósito de identificar las posibles estrategias que puedan desarrollarse en un corto plazo y que contribuyan con el cumplimiento general del Plan en la vigencia 2023.
6. Es importante tener presente que el proceso de planificación permite realizar los ajustes cuando las realidades cambian, por ello se debe documentar y dejar la trazabilidad. Establecer responsabilidades, priorización de productos por fecha, y medios de verificación, definiendo tareas en términos de tiempo.

Cordialmente,



Carlos Samuel Rosado Sarabia.
Asesor Control Interno.