



SOMOS 10
TERRITORIOS
INTEGRADOS

MEMORANDO

10801



20200311160542841792

MEMORANDO

Marzo 11, 2020 16:05

Radicado 00-000792



MEDELLÍN,

PARA: JUAN DAVID PALACIO CARDONA
Director

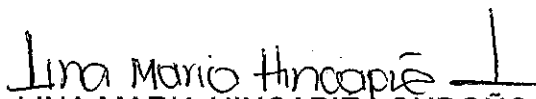
DE: LINA MARIA HINCAPIÉ LONDOÑO
Jefe de Oficina Auditoria Interna

ASUNTO: Remisión de Informe

Cordial Saludo:

Para su conocimiento y fines pertinentes se remite el informe pormenorizado del sistema de control interno Área Metropolitana del Valle de Aburrá Ley 1474 de 2011 periodo evaluado del 11 noviembre del año 2019 al 02 de febrero del año 2020.

Atentamente,

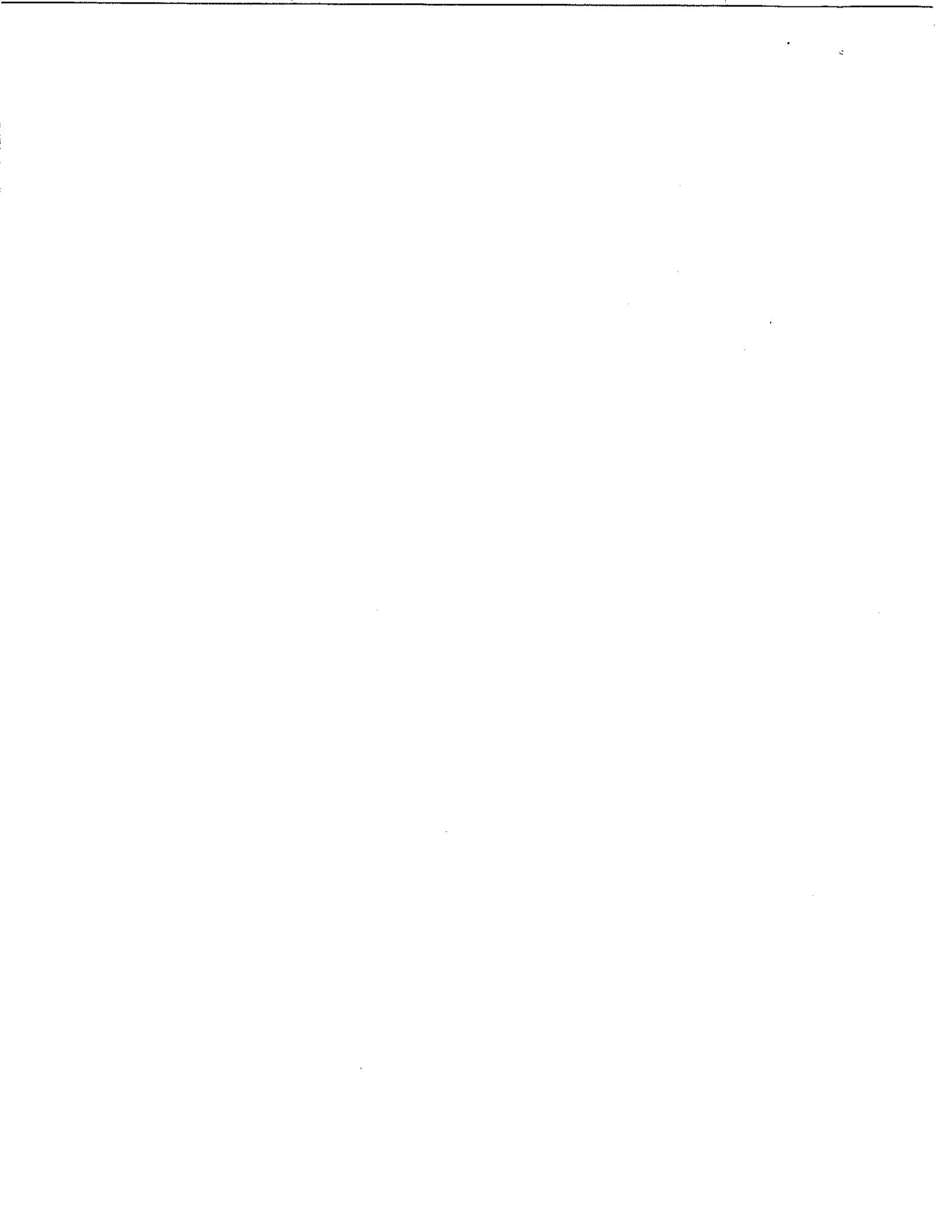

LINA MARIA HINCAPIÉ LONDOÑO
Jefe de Oficina Auditoria Interna

Anexos: 7 folios

Carrera 53 No. 40A-31 | CP. 050015. Medellín, Antioquia. Colombia
Conmutador: [57.4] 385 6000 Ext. 127
NIT. 890.984.423.3



@areametropoli
www.metropol.gov.co





SOMOS 10
TERRITORIOS
INTEGRADOS

**INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ
LEY 1474 DE 2011**

JEFE OFICINA AUDITORÍA INTERNA	LINA MARÍA HINCAPIÉ LONDOÑO
PERÍODO EVALUADO	DEL 11/2019 AL 02/2020

MARCO DE REFERENCIA:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la Entidad, con el fin de generar resultados que atiendan el Plan de Gestión y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según lo dispuesto en los decretos 1499 de 2017 y 1299 de 2018.

El objetivo del presente informe está orientado a dar cumplimiento al Artículo 9° de la Ley 1474 De 2011 (Estatuto Anticorrupción), que establece en el párrafo tercero lo siguiente, *“El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.”*

1ra. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

1.1. Integridad – Gestión Ética:

En el mes de diciembre de 2019, la Oficina de Auditoría Interna anualmente aplica una encuesta que denomino “ENCUESTA PERCEPCIÓN ÉTICA Y AUTOCONTROL 2019”, esta es una herramienta de método de investigación y recopilación de datos utilizada para obtener información de las personas que prestan sus servicios al Área Metropolitana del Valle de Aburrá, el contenido se basó en desarrollar 4 componentes: Valores del servidor público, Liderazgo estratégico, Relaciones con la comunidad y el medio ambiente, Cultura del Autocontrol.

Evaluated el resultado de aceptación de los cuatro componentes de la encuesta se obtiene calificación promedio de 4,29 puntos (sobre 5), equivalentes 85,74%, resultado ubicada en escala cromática verde.



Cuadro No1: Cuadro colorimétrico Encuesta de percepción ética y autocontrol 2019

Cal.	Puntaje	Colorimetría
5	Muy de acuerdo	
4	Más de acuerdo que en desacuerdo	
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	
2	Mas en desacuerdo que de acuerdo	
1	Muy en desacuerdo	
0	No sabe	

Fuente: Oficina Auditoría Interna

La encuesta consta de (4) componentes mediante la formulación de 31 afirmaciones, las cuales obtuvieron respuesta de 86 servidores públicos, en términos generales tres (3) de los componentes de la encuesta se ubican en escala cromática color verde, de acuerdo con la metodología definida “con rango entre 81% y 100% indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia”.

Cuadro No2: Resultado acumulado encuesta de percepción ética y autocontrol 2019

No	Reactivo	Rangos	
		Puntaje	Comp. %
1	Valores del Servidor Público	4.57	91.37%
2	Liderazgo Estratégico	4.22	84.42%
3	Relaciones Con la Comunidad y El Medio Ambiente	4.13	82.65%
4	Cultura del Autocontrol	4.23	84.53%
	Promedio General	4.29	85.74%

Fuente: Oficina Auditoría Interna

1.2. Plan de Capacitación y Bienestar Social:

Mediante la Resolución número 1047 del 10 de mayo de 2019, se definió el “Plan de Capacitación y Bienestar Social año 2019 para los empleados del Área Metropolitana del Valle de Aburrá” ejecutado mediante el contrato número 540 de 2019, suscrito con el Fondo de Empleados de la Entidad, con el objeto de “Aunar esfuerzos en el desarrollo de actividades de bienestar social y capacitación para los funcionarios, durante el año 2019, mediante la realización de jornadas, actividades, y programas de bienestar”.



El concepto de capacitación definido en el Presupuesto de la Entidad “comprende los gastos por los procesos de educación no formal e informal de conformidad con lo establecido por la ley general de educación y dirigidos a la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, de conformidad con el Plan o Programa de Capacitación de la Entidad”. El convenio tiene acta de inicio del 20 de marzo de 2019, plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2019, valor inicial de \$650.000.000.

Mediante acto público la Entidad dio cumplimiento al plan de incentivos, enmarcado dentro de los planes de bienestar social, otorgando reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El director de la Entidad, resaltó a los mejores empleados de carrera de cada nivel y a los mejores empleados de acuerdo al nivel de cargo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, teniendo en cuenta

1.3. Plan de Inducción y Reinducción:

En el mes de diciembre de 2019 con la asistencia de todos los servidores de la Entidad, se realizó la jornada de reinducción en las instalaciones de COMFAMA en el Parque Tutucán del Municipio de Rionegro, adonde la Alta Dirección presentó el estado de avance del plan de gestión del cuatrienio 2016 – 2019..

Teniendo en cuenta que el cambio de Gobierno territorial impacta la planta de personal cargos de libre nombramiento y remoción, la dependencia de Gestión Humana, programó jornadas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, ...”. Se realizaron tres (3) jornadas de reinducción, registrando asistencia de 21 funcionarios.



1.4. Plan estratégico del Talento Humano:

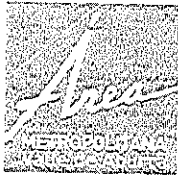
Durante el período evaluado la Entidad expidió la resolución metropolitana número 3969 de 2019, por medio de la cual se adoptó la actualización del “MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES” la Resolución Metropolitana número 104 del 21 de enero del 2020, “Por la cual se adopta una modificación y ajuste al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Área Metropolitana del Valle de Aburrá”.

1.5. Evaluación por dependencias vigencia 2019:

La Oficina de Auditoría Interna, dentro de sus competencias evaluó los compromisos de las dependencias, para lo cual tuvo en cuenta entre otros aspectos, el avance en el logro de las metas establecidas en las Líneas, Programas y proyectos del Plan de Gestión 2016 – 2019 “Territorios Integrados”, concordantes a los contenidos en el Plan de Acción 2019, adoptado mediante resolución metropolitana número 000160 del 30 de enero de 2019.

Se tiene en cuenta que la Entidad opera por procesos y mediante herramientas de autodiagnóstico desarrolla el ejercicio de valoración de cada una de sus políticas de gestión y desempeño, con el acompañamiento del sistema de gestión cada proceso se diagnostica mediante indicadores de gestión a través del aplicativo alphasig, su análisis y resultado es comunicado a la Dirección y partes interesados.

A través de mi MIPG la Entidad promueve el mejoramiento continuo, razón por la cual establece acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Mediante la aplicación del componente de monitoreo y supervisión, La Oficina de Auditoría de Auditoría Interna, genera informes por ley e informes de auditoría de control interno, comunica los resultados de sus evaluaciones independientes para que puedan ser utilizadas como insumo para subsanar deficiencias detectadas y encaminarse a la mejora continua fundamento del sistema de gestión.



2da. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN:

2.1. Planeación Estratégica Corporativa:

El Área Metropolitana del Valle de Aburrá es una Entidad Administrativa de carácter especial, dotada con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio propio, creada con el compromiso de consolidar el progreso y el desarrollo armónico de la gran Región Metropolitana, con funciones de planeación, autoridad ambiental y de transporte masivo y público, colectivo e individual, con radio de acción metropolitano, cuyas funciones están establecidas en la Constitución Política, en la Ley 99 de 1993, la ley 1625 de 2013 y demás normas que rigen las Áreas Metropolitanas.

El Sistema de Gestión del Área Metropolitana del Valle de Aburrá opera con procesos, concordante con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo de que tratan la Ley 872 de 2003 y la Ley 489 de 1998 respectivamente, el cual deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

Como proyecto del Plan de gestión 2016 – 2019, la Entidad desarrolló y adoptó El Plan Estratégico Corporativo PEC mediante la resolución metropolitana número 004022 de diciembre 30 de 2019” Por la cual se adopta el Plan Estratégico Corporativo -PEC 2020-2031 para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá”.

2.2. Gestión Contractual y Presupuestal:

Durante el año 2019 la Entidad suscribió un total de 917 contratos, ejecutó presupuestalmente por concepto del plan operativo anual de inversiones la suma de \$446.050.693.823, de un presupuesto inicial anual de inversiones de \$587.128.860.030, para una ejecución presupuestal del plan operativo de inversiones 2019 equivalente al 75.97%.

En el cuarto trimestre de 2019, la Entidad suscribió actas de inicio correspondientes a 87 procesos contractuales por valor de \$11.224.961.081.



Cuadro No 3: Ejecución contractual tercer trimestre 2019.

Dependencia / Tipo de Asociación	Contratos		Convenios		Actas de Ejecuc.		Orden		Totales	
	Cant.	Valor \$	Cant.	Valor \$	Cant.	Valor \$	Cant.	Valor \$	Cant.	Valor
Sub. Ambiental	17	355,439,180	0	0	0	0	1	9,365,300	22	494,260,310
Sub. Gest. Adm Finan	18	2,432,270,807	0	0	0	0	5	138,821,130	18	2,432,270,807
Sub. Movilidad	1	4,372,800	0	0	0	0	0	0	1	4,372,800
Sub. Proyectos	3	4,844,004,789	1	982,542,773	0	0	0	0	4	5,826,547,562
Sub. Planif. Integral	5	69,796,902	3	1,000,000,000	1	0	0	0	9	1,069,796,902
Totales	74	8,644,231,878	6	2,432,542,773	1	0	6	148,186,430	87	11,224,961,081

Fuente: Oficina Auditoría Interna

2.3. Plan de Gestión 2016 – 2019 “Territorios Integrados”

La Entidad, a través del Plan de Gestión 2016 – 2019 busco garantizar el cumplimiento de los objetivos descritos y la toma de decisiones en materia de políticas públicas metropolitanas, tanto la planeación institucional como la estratégica, requieren de instrumentos de medición para poder evaluar y controlar lo que se va implementando. La matriz de indicadores gestionados en el sistema alphasig es la herramienta de seguimiento en la ejecución del plan y comprende la definición de los indicadores de gestión y resultados.

Los indicadores objeto de la evaluación recogieron el contenido definido en la estructura del plan de gestión dada en líneas y programas, las variables del indicador muestran las metas fijadas para cada programa de acuerdo con los proyectos programados y su estado de ejecución.

El Plan de Gestión a diciembre 31 de 2019, registro un avance de ejecución consolidada del 95.5%, información entregada por la Subdirección de Planeación y verificada con los indicadores del tablero de gestión del aplicativo alphasig, que midió la ejecución de las 6 líneas y 35 programas del Plan.

2.4. Administración del Riesgo:

La Entidad, administra sus riesgos a través del aplicativo GMAS, a diciembre 31 de 2019, la matriz de riesgos institucionales identifica 53 riesgos, clasificados así: 23 con calificación baja, 23 con calificación media y 7 calificados con zona de riesgo alta. En el análisis que corresponde a la revisión de la matriz de riesgos establecida



a la fecha del informe, se encuentran elementos sujetos de análisis en este informe con el fin de aportar a una mejor elaboración, claridad y soporte.

2.5. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano:

La Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción, en el artículo 73 define “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Cada Entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. En aplicación de esta norma se hace necesario requerir a la Entidad para que actualice el plan.

Durante el año 2019, el AMVA invirtió recursos en la tecnología de la plataforma de información, situación que permitió mejorar el interactuar desde la página web con la comunidad, es así como muchos de los trámites que deben realizar los ciudadanos y empresarios hoy los pueden hacer vía internet, dando cumplimiento a la ley antitrámites.

Como se ha hecho referencia en informes anteriores, la Entidad da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 019 de 2012, en cuanto al proceso precontractual, resaltando los ajustes realizados en los pliegos de condiciones, se hacen válidos los documentos que se encuentre en el archivo de la Entidad y no se hace obligatorio anexar aquellos certificados que se pueden obtener directamente desde la web.

2.6. Avance de MIPG:

La Entidad, en su estructura organizacional, tiene implementados los productos mínimos (bienes o servicios) requeridos en el Sistema de Planeación y Gestión, con fundamento en las cinco (5) políticas de desarrollo administrativo contempladas en el decreto 2482 de 2012 y compiladas en el Decreto único 1083 de 2015, como son: 1. Gestión Misional y de Gobierno (indicadores y metas del plan de gestión), 2. Transparencia participación y atención al ciudadano, 3. Gestión del talento humano, 4. Eficiencia administrativa, 5. Gestión financiera. Lo que permite concluir que el Modelo se encuentra con un avance importante.



3ra. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS:

3.1. Gestión De Documentos:

Frente a los avances en la implementación del Sistema Integrado de Gestión, durante el periodo evaluado, se adelantaron las acciones respecto a la actualización y puesta en marcha de algunos procedimientos, formatos, guías, lo que se puede evidenciar en el sitio web, intranet institucional Sistema de gestión: ubicado en la url <https://intranet.metropol.gov.co/sitios/Sistemadegestionintegral/SitePages/Inicio.aspx>

3.2. Políticas De Operación:

La Entidad mantiene la adopción del modelo de operación por procesos de gestión, a diciembre 31 de 2019, el mapa de procesos está compuesto por 13 procesos y 24 equipos de trabajo, bajo la responsabilidad de 10 Gerentes públicos (1 Director, 1 Secretario general, 7 Subdirectores, 1 Jefe de Oficina) y 23 Líderes de programas incluido tesorero.

4ta. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Autoevaluación Institucional:

La Operación por procesos documentada en el paso a paso en el sistema de gestión institucional, la estructura organizacional, la planeación estratégica y la plataforma de sistemas de información, hacen parte del conjunto de elementos que le permiten a la Entidad, actuar en forma coordinada, permitiendo a cada procesos o área, medir la efectividad de los controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para avanzar en el logro de las metas trazadas en el Plan de gestión.

De igual forma la Entidad adelanta sesiones de Junta Directiva, Comités directivos, primarios y de operación, como escenarios de autoevaluación institucional y establecimiento de estrategias de mejora continua de acuerdo a lo establecido por el sistema de control interno en la línea estratégica y la 1ª, 2ª y 3ª línea de defensa.

4.2. Indicadores

Los indicadores cuentan con la hoja metodológica, en la cual se registra información sobre cómo se estima, analiza e interpreta el indicador, teniendo en cuenta que las



modificaciones a la estructura del indicador solo se pueden surtir mediante solicitud del responsable del proceso y visto bueno del administrador del aplicativo alphasig que corresponde a la Subdirección de Planeación.

La operación del indicador requiere en la mayoría de los casos alimentación manual de la información, el sistema de gestión establece el procedimiento mediante formato del SG "P-GIN-09 Gestión y Análisis de Información".

A diciembre 31 de 2019, la Subdirección de Planeación consolidó los indicadores del Plan de Gestión 2016 – 2019 "Territorios integrados" acumulados y por anualidad, de igual forma fortaleció los indicadores correspondientes al Plan de Acción.

Cuadro No 4: Resultado evaluación Plan de Gestión 2016 - 2019

INDICADOR	% Ejec. INDICADOR
Programas formulados y programas ejecutados a diciembre 31 de 2019 Plan de Gestión 2016-2019	95%
Indicadores de Gestión, operación por procesos norma ISO 9001:2015 Sistema Alphasig 2019.	77%

Fuente: Oficina Auditoría Interna

5ta. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES:

5.1. Sistemas de información:

La plataforma de información constituye una herramienta esencial al sistema de control interno, permite utilizar la información de manera adecuada, y comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos. Para su desarrollo se diseñaron políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos, dentro y en el entorno de la Entidad

Se relacionan a continuación algunos de los principales sistemas de información administrativos y misionales con los que cuenta la Entidad y que se encuentran en funcionamiento en el período evaluado:

- Sistema de información Metropolitano SIM
- Sistema financiero SICOE.
- Medios metropolitanos: diálogos metropolitanos (tv),
- APP 24/7
- Redes sociales



- Accesos directos

5.2. Sistemas De Información Externa:

En cumplimiento de la ley 1712 de 2014 “Ley de Transparencia y Acceso a la Información”, la Entidad pública en su página web la información correspondiente a los planes estratégicos, información financiera y genera enlaces para acceder a la información contractual.

6ª DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Entidad, para identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación, Organiza sus datos, información y conocimiento en diferentes herramientas, lleva a cabo el análisis de datos e información de los procesos operativos, recopila información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias.

Las acciones para desarrollar la cultura organizacional en la Entidad están relacionadas con la gestión del conocimiento, el impulso a la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional, comparte el conocimiento entre los servidores públicos de la Entidad y grupos de valor, a través de: la página web institucional, espacios y medios físicos (salas y auditorios, folletos, guías y otros) y digitales, optimiza los procesos institucionales, promueve la adaptación al cambio de sus servidores en todos los niveles y grados.

Los Líderes de procesos apoyan y valoran la innovación, existe conocimiento sobre la implementación de metodologías de innovación, en las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y en el mapa de procesos de la Entidad, los grupos internos de trabajo cuentan con talento humano idóneo para innovar.

La Entidad realizó en el 2019, acciones de enseñanza y aprendizaje, organizó actividades formales e informales de difusión del conocimiento, estableció convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la Entidad.



7ª DIMENSIÓN CONTROL INTERNO:

El Plan de Acción de la Oficina de Auditoría Interna a diciembre 31 de 2019, registro cumplimiento del 100%, el Plan incluyó: Programas de auditorías, informes por ley y actividades de seguimiento y evaluación del control interno institucional, enmarcadas en el perfil de la oficina de auditoría Interna.

Entre las actividades desarrolladas del Plan de Acción 2019, se destacan:

7.1. Liderazgo Estratégico:

- Seguimiento a las metas del plan de gestión anualizado y acumulado, con acompañamiento al proceso contractual.
- Acompañamiento al sistema de gestión, operación por gestión
- Seguimiento y acompañamiento en la adopción y gestión del PEC y el MIPG.

7.2. Evaluación y Seguimiento:

- Evaluación institucional al desempeño de las dependencias.
- Seguimiento a la gestión presupuestal y contractual
- Informes pormenorizados del sistema de control interno
- Riesgos de derecho de autor
- Seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano y riesgos de corrupción.
- Seguimiento a las funciones del comité de conciliaciones
- Seguimiento a la política de austeridad del gasto
- Seguimiento a los planes de mejoramiento de las auditorías internas y externas
- Auditoría al servicio a la ciudadanía PQRDS (peticiones, quejas, reclamos denuncias y solitudes).
- Informe ley 581 de 2000 o ley de cuotas.

7.3. Evaluación de la gestión de Riesgos:

- Auditoría al proceso de gestión financiera
- Auditoría de avance a las obras del Plan de gestión.
- Evaluación del Control Interno contable.
- Seguimiento a la matriz de riesgos del mapa de procesos institucionales.



7.4. Relación con entes de control:

- Rendición permanente de cuenta procesos contractuales aplicativo página gestión transparente Contraloría General de Antioquia.
- Reporte FURAG, evaluación MECI Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acompañamiento Auditoría Regular practicada en 2019 a la vigencia 2018 por la Contraloría General de Antioquia.
- Seguimiento al plan de mejoramiento auditoría regular Contraloría General de Antioquia.
- Coordinación diligenciamiento encuesta ambiental.
- Coordinar el diligenciamiento de la rendición del reporte consolidado información financiera, Resolución 2019500002096 del 26 de noviembre de 2019.
- Seguimiento metas del Plan de Gestión 2016 – 2019 “Territorios Integrados”

7.5. Prevención, asesoría y acompañamiento:

- Acompañamiento a comités: Directivo, de contratación, saneamiento de la información contable, de bienes, del programa de vivienda y de conciliación.
- Acompañamiento a audiencias en todos los procesos de contratación.
- Acompañamiento a las actividades de gestión de la calidad.
- Acompañamiento oficinas control interno municipios del Área Metropolitana, campaña “Renueva tu mente Oficina de Auditoría Interna”

7.6. Otras Actividades:

- Campaña “TOMAS CONTROL”: Actividades de visibilización gestión ética, autocontrol, MECI.
- Acompañamiento apertura de los buzos pqrs ubicados en la sede principal y Parque Metropolitano de las Aguas.



DEBILIDADES Y RECOMENDACIONES

1. Se destaca como positivo que el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, en su estructura organizacional, tiene los elementos requeridos en el Sistema de Planeación y Gestión, el sistema de administración se fundamenta en las políticas de desarrollo administrativo con fundamento en las cinco (5) políticas de desarrollo contempladas en el decreto 2482 de 2012 y compiladas en el Decreto único 1083 de 2015. Es importante tener el inventario de cumplimiento y visibilizarlo en la página web como parte del desarrollo de MIPG.
2. Se recomienda consolidar el Plan Estratégico de Talento Humano, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. El Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación: Anual de Vacantes, Provisión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, Incentivos Institucionales, Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, acorde con lo definido en el Decreto 1499 de 2017 debe incluir todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión definidas en el MIPG, por lo que aquellos comités que no estén estipulados en una norma específica serán absorbidos por éste. El párrafo 3º del artículo 3º de la Resolución Metropolitana 621 del 28 de marzo de 2019, estableció que el comité se reuniría mínimo una vez cada 3 meses. Se recomienda la puesta en marcha del comité, dada su trascendencia en el desarrollo e implementación del modelo.
4. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, la Entidad definió su Plan Anticorrupción, en cumplimiento a lo ordenado por la Ley 1474 de 2011: Estatuto Anticorrupción. Sin embargo, se requiere a la dependencia responsable para que anualmente actualice la estrategia anticorrupción y de la matriz de riesgos.



5. La Resolución Metropolitana Radicado 00-000136 del 31 de enero de 2019 por medio de la cual se adoptó el Plan de Acción del Área Metropolitana del Valle de Aburrá para la vigencia 2020, Definió como seguimiento y evaluación mensual, el cálculo de los indicadores cuya frecuencia será mensual. Por lo tanto, se recomienda a la oficina de planeación generar la estrategia que permita alimentar periódicamente los indicadores, establecidos para tal fin en el aplicativo ALPHASIG o en el medio determinado para tal fin.
6. La matriz de riesgos por procesos de la Entidad amerita mejores revisiones, verificaciones y tratamientos en la búsqueda de soluciones a las desviaciones manifestadas en dicha matriz, los riesgos deben evolucionar para lograr la contención directa de situaciones anormales vía tratamiento de los riesgos.
7. Es importante tener en cuenta la necesidad de generar Acuerdos de Gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos, en los términos contemplados en la Ley 909 de 2004 en su artículo 50 y el Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, en sus artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6.

LINA MARÍA HINCAPIÉ LONDOÑO
Jefe oficina Auditoría Interna

