



MEMORANDO



Al contestar por favor cite estos datos

Radicado No: 20201500000223

Bogotá, D.C., 2020-01-13

PARA: ANGELA MERCEDES OSPINA DE NICHOLLS
Director General
DE: Asesor con funciones de control interno
ASUNTO: Informe pormenorizado III cuatrimestre 2019

Respetada Dra. Ángela

De acuerdo con lo establecido en el plan de trabajo de control interno, me permito remitir el informe pormenorizado del sistema de control interno de APC – Colombia, correspondiente al III cuatrimestre 2019.

El sistema de control interno de APC- Colombia se encuentra en nivel satisfactorio, acorde con los componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Durante el tercer cuatrimestre del año, la calificación aumentó a 85 puntos.

Para alcanzar el nivel MECI avanzado, la entidad debe revisar los estándares de cada uno de los componentes, en los cuales se realizan las siguientes recomendaciones:

AMBIENTE DE CONTROL

- Se recomienda socializar el manual del sistema de gestión integral, para su posterior implementación y seguimiento.
- La Directora de Oferta de Cooperación Internacional posesionada el 15 de marzo de 2019, mediante Resolución 095, no ha suscrito el acuerdo de gestión, contraviniendo lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002, por lo cual se recomienda a la administración tomar las medidas correctivas, acorde con su competencia.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

- A partir de la actualización de los "Lineamientos Administración del Riesgo E-OT-088", para la vigencia 2020 se recomienda incorporar los cambios identificados por los procesos en los riesgos institucionales.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se recomienda a los procesos de gestión administrativa y gestión financiera, cumplir con la indicación de la Directora general, de efectuar trimestralmente las mesas de autocontrol de sus procesos, como mecanismo de autoevaluación para asegurar la gestión con los resultados propuestos.
- Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) verificar la implementación de los procedimientos y las acciones de las etapas de Verificar y Actuar de cada uno de los procesos caracterizados, para asegurar la implementación de los controles establecidos por parte de los servidores públicos a su cargo.
- Evidenciar la implementación de la política de seguridad de la información de segundo nivel, dado que se



reporta que en esta se especifican los mecanismos por medio de los cuales se monitorea y evalúa el riesgo relacionado con tecnologías nuevas y emergentes.

- Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea el caso, recomendar mejoras a las actividades de control específicas, por parte de Control interno.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Implementar líneas de denuncia para comunicación anónima.

ACTIVIDADES DE MONITOREO

- Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público en los equipos de trabajo.

- Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) efectuar el seguimiento periódico a los riesgos asociados al proceso y a los controles definidos para los mismos, para la toma de decisiones oportunas.

Cordialmente,

ALEX ALBERTO RODRÍGUEZ CUBIDES

Asesor con funciones de control interno

Anexos: Informe pormenorizado de control interno III cuatrimestre de 2019

Copia: DR. CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY - DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO.
DRA. MARÍA VICTORIA LOSADA TRUJILLO – ASESORA CON FUNCIONES DE PLANEACIÓN. DRA.
KAREN ELENA MENDOZA MANJARRÉS. DIRECTORA DE DEMANDA DRA. ANA JULIETA RUIZ
GIRALDO - DIRECTORA DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DRA. CATALINA QUINTERO BUENO,
DIRECTORA DE OFERTA. DRA. DIANA DEL PILAR MORALES - ASESORA CON FUNCIONES DE
JURÍDICA. DRA. WINY ANAYA ALTAMAR - ASESORA CON FUNCIONES DE COMUNICACIONES

Proyectó: MARIA DEL PILAR DUARTE FONTECHA

Revisó:



El futuro es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

INFORME PORMENORIZADO III CUATRIMESTRE 2019
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
1	Inicial	No existe evidencia del diseño e implementación del cumplimiento de la responsabilidad de la línea de defensa.
2	Básico	Se da respuesta 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.
3	Intermedio	Se ha definido la forma para dar respuesta 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.
4	Satisfactorio	Se evidencia el desarrollo faltando 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.
5	Avanzado	Se evidencia el cumplimiento permanente y el 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 MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	1	La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público; es importante que se incluyan: conflictos de interés, transacciones con partes relacionadas, uso inadecuado de información privilegiada y otros estándares éticos y de comportamiento esperados que pueden implicar riesgos para la entidad. Resolución 296 de 2018.	Satisfactorio	4	Mediante la Resolución 296 de 2018, la entidad adopta el Código de Integridad y Buen Gobierno. En la inducción y reinducción se abordó el código de integridad y buen gobierno. El 30 de agosto de 2019 se lanzó la campaña: "Porque nuestros principios no tiene fin ¡obramos con valor!" en la que a cada Dirección se le hizo entrega de un sobre con seis actos, que contenía los siete valores de la Agencia, consignados en el Código de Integridad y Buen Gobierno. La campaña se basó en la asistencia a una obra de teatro elegida por los integrantes de cada Dirección y la aplicación de cada uno de los valores consignados en el Código de Integridad y Buen Gobierno. Cada lunes, en los meses de septiembre, octubre y noviembre, se recordaban los valores institucionales. Para ello, se hizo uso del Boletín Noticias Clave y de las pantallas internas.
	2	Adopta manuales de procesos y procedimientos.	Satisfactorio	4	En la actualidad la entidad ha establecido el manual del sistema de gestión integral, el cual fue implementado en el 2016 y actualizado en su última versión el 31 de diciembre de 2019 Código: E-OT-003 - Versión: 11, dentro del cual se señala haber implementado 13 procesos, el último de los cuales corresponde al de Gestión de Servicio al Ciudadano, con sus respectivos procedimientos, debidamente articulados. Se recomienda socializar el manual del sistema de gestión integral, para su posterior implementación y seguimiento.
	3	Establece en la planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento.	Satisfactorio	4	Durante este periodo se estableció la Planeación Estratégica 2019-2022. La Planeación Estratégica se definió a través de talleres con la participación de los colaboradores de la APC - Colombia, definiendo la visión al año 2023, Estrategias, Productos e indicadores para el periodo mencionado con responsables, metas y tiempos.
	4	Se compromete con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público –ingreso, permanencia y retiro.	Satisfactorio	4	Mediante la definición e implementación de los planes de desarrollo del talento humano (PIC, Programas de Bienestar y de Calidad de vida laboral), la inducción y entrevista de retiro. http://www.apccolombia.gov.co/seccion/planes . Se llevaron a cabo jornadas de inducción y reinducción.
	5	Acorde con los niveles de autoridad y responsabilidad define líneas de reporte en temas clave como: financiera, contable, resultados en la gestión, contratación, ejecución presupuestal, entre otros, que faciliten la toma de decisiones. Cada líder suministra información de forma periódica, con datos y hechos que le permitan al Representante Legal tomar decisiones informadas y a tiempo sobre el desarrollo y gestión de la entidad.	Avanzado	5	Para este periodo se mantiene la dinámica de realizar seguimiento periódico en Comité Directivo, no solamente a las metas institucionales, sino también a la ejecución presupuestal. El Director Administrativo y Financiero ha determinado los niveles de autoridad y responsabilidad al interior de la dirección, para ello cuenta con un equipo de trabajo de (05) coordinadores, líderes de procesos y responsables de la generación de información al interior de la Dirección. Desde Planeación continua la responsabilidad de realizar el seguimiento a indicadores, planes, proyectos, riesgos, proyectos de inversión y temas estratégicos para el cumplimiento de los avances de la entidad en materia de gestión institucional.
	6	Cumple las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evalúa su desempeño y promueve el diseño de planes de mejoramiento individual.	Avanzado	5	Se cumplen las políticas y estrategias para el desarrollo del talento humano, a través del diseño y ejecución de los planes de capacitación, bienestar, vacantes, previsión de recurso humano y de vacaciones y la evaluación del desempeño. http://www.apccolombia.gov.co/seccion/planes . Se realiza la evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre de 2019, de los servidores de carrera administrativa, no se presentaron recomendaciones de mejoramiento. Se realiza evaluación de desempeño de la funcionaria en carrera que se retiró en el mes de octubre.

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO		SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
A M B I E N T E D E C O N T R O L		7	Analiza los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores, así como los resultados de la gestión, con el fin de considerar posibles ajustes a las acciones de talento humano que se vienen implementando, en temas de capacitación, incentivos, programas de bienestar u otras que se estén adelantando.	Satisfactorio	4	No se presentaron recomendaciones de mejoramiento. El informe final se presenta en la evaluación del segundo semestre, que a su vez constituye el consolidado del año y cuyas recomendaciones servirán para programar actividades del año 2021. Se realizan ajustes en la concertación de compromisos de servidores, en respuesta a las necesidades de las Direcciones y en concordancia con el manual de funciones ajustado mediante Resolución 279 de agosto 2 de 2019. Se participó en cursos virtuales y /o presenciales de los siguientes temas: MIPG, Lenguaje claro, Diplomado de Emprendimiento con Unión Europea, Atención y Servicio al ciudadano entre otros, lo cual se evidencia con la entrega de los certificados de participación en Talento Humano, los cuales reposan en las carpetas de las hojas de vida de cada colaborador. En reuniones con el Director Administrativo y Financiero se realiza seguimiento y evaluación de la gestión de la Dirección y cada uno de sus procesos. Resultado del análisis de la evaluación del desempeño, se eligen a los mejores servidores públicos de carrera administrativa por niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.
		8	Genera las alertas a que haya lugar en relación con los incumplimientos al código de ética, código de integridad propuesto por Función Pública o documento equivalente, o sobre posibles situaciones de fraude o corrupción.	Avanzado	5	Si se generan las alertas. Un ejemplo de ello resulta ser los llamados de atención que se hacen. En efecto, en el periodo de septiembre a diciembre se han efectuado solicitudes de justificación por incumplimiento de horario y correos electrónicos advirtiendo de la llegada tarde a algunos servidores (10), en relación con el incumplimiento del horario de trabajo. Se ha de mencionar que dichos llamados se envían vía mail a las direcciones y Asesores con funciones, así como a los servidores implicados. Igualmente, siendo partícipes del proceso de inducción que se hace a los nuevos servidores, inducción ésta que se hace en materia disciplinaria y en materia del Código de integridad y buen gobierno.
		9	Genera reportes a la Alta Dirección sobre los procesos disciplinarios que adelanta y en especial aquellos en los que la Procuraduría General de la Nación haya asumido el poder preferente para investigar.	Satisfactorio	4	No se tienen casos que sean de conocimiento de la Procuraduría General en ejercicio de su poder preferente. Los procesos disciplinarios activos son de conocimiento del Director Administrativo y Financiero con funciones de control interno disciplinario, quien tiene el conocimiento y control de los mismos.
		10	Establece los mecanismos para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno (creación o actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno) donde se definan sus funciones de forma clara que incluya el seguimiento al diseño y efectividad de la estructura de control.	Avanzado	5	APC- Colombia mediante Resolución 406 de 2017 conforma los órganos de coordinación del sistema de control interno, en donde se encuentra el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno y el Subcomité Institucional de Coordinación de Control Interno - Mesas de autocontrol, con las funciones asignadas a cada instancia, donde se incluye el seguimiento al diseño y efectividad de los controles propuestos. En el mes de noviembre se realizó el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.
	Dimensión gestión con valores para resultados	11	Genera reportes a los líderes de proceso sobre el ejercicio de la gestión y del seguimiento a los riesgos, con el fin de tomar acciones preventivas frente a situaciones que afecten el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.	Satisfactorio	4	A partir de la publicación y difusión de la Política de Gestión de Riesgos actualizada, se establecieron las medidas para hacer seguimiento a los riesgos y comunicar a los líderes de proceso el estado de la gestión de los mismos. Producto de lo anterior, en el último trimestre del año se elaboró un informe general respecto a la gestión de riesgos, como insumo para la formulación de los riesgos 2020, a partir de lo consolidado en la Política de Gestión de Riesgo, actualizada en el último trimestre.
		12	Se asegura que la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo, el uso de los bienes muebles e inmuebles, el suministro de servicios internos, la ejecución presupuestal y la focalización de los recursos, estén en función del cumplimiento de los propósitos de la entidad y de atender lo previsto en la planeación institucional, de forma eficiente.	Avanzado	5	Desde el proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación, acorde con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Planeación Nacional, se elabora el anteproyecto de presupuesto para cada vigencia, el cual contempla las necesidades tanto del presupuesto de funcionamiento como de inversión, con el fin de llevar a cabo el objeto misional de la entidad; sumado a lo anterior, al inicio de cada vigencia se elabora y publica el Plan Anual de Adquisiciones, con base en las apropiaciones asignadas para cada vigencia. El plan anual de adquisiciones 2019, vincula la compra de bienes y servicios que se orientan al cumplimiento del objeto misional. Por otro lado, los bienes de consumo y muebles están destinados exclusivamente al uso y realización de actividades que enmarcan la gestión institucional.
	Dimensión talento humano	13	La adecuada Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) asegura que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se conviertan en herramientas adecuadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición mínima para facilitar el autocontrol por parte de cada servidor.	Satisfactorio	4	Desde TH se identifican las necesidades de capacitación a partir de la recolección de éstas, con los Objetivos Estratégicos de la Entidad y verificando las recomendaciones que puedan surgir de la evaluación del desempeño, así como las recomendaciones de la Comisión de Personal, la actualización del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias, y finalmente teniendo en cuenta lo establecido en los Decretos y Leyes que rigen la materia. Desde el proceso de talento humano se suplen las necesidades de capacitación y bienestar basadas en los requerimientos que los servidores públicos diligencian o solicitan y se ejecutan de acuerdo con los planes aprobados y previamente avalados por la comisión de personal (cuerpo colegiado donde los representantes de los empleados intervienen). Las políticas de calidad de vida, se enmarcan en las establecidas por el sector presidencia y por el DAFP, con esto se evidencia que se ejecutan los planes adecuadamente, ya que parten de las necesidades y sentir de los servidores, se cuenta con espacios de participación de la comisión de personal y se avalan en los planes con el presupuesto aprobado. Posteriormente se ejecutan, se hace su seguimiento y se toman las medidas correctivas en los casos que así lo requieran.
		14	Evalúa el clima laboral y establece las acciones para su fortalecimiento.	Avanzado	5	La entidad cada año efectúa la medición del clima laboral y con estos resultados establece los planes de estímulos e incentivos y de capacitación, los cuales se someten a verificación de la comisión de personal y de la alta dirección.
		15	Monitorea el cumplimiento e impacto de los planes de desarrollo del talento humano (PIC, Programas de Bienestar y de Calidad de vida laboral) y determina las acciones de mejora correspondientes.	Satisfactorio	4	El impacto de los planes de desarrollo del talento humano, se realiza a través de la medición del Clima Laboral 2019 y de las encuestas de medición del impacto y pertinencia de las actividades realizadas.
		16	Consolida información sobre los procesos de evaluación de desempeño de los servidores y genera reportes que faciliten a la Alta Dirección tomar decisiones en materia de talento humano.	Satisfactorio	4	En el primer cuatrimestre se realizó el informe de la evaluación de desempeño de febrero 1 de 2018 a enero 31 de 2019. Se presentará el informe por el año que va del 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, en el mes de marzo de 2020. Se recomienda presentar los resultados de la evaluación, en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su conocimiento y toma de decisiones.
		17	Las áreas de control disciplinario y los grupos de apoyo que reciben y tramitan temas de convivencia brindan el apoyo necesario a la entidad, de acuerdo con las funciones normativas que les corresponde.	Satisfactorio	4	El equipo de control disciplinario y los grupos de apoyo brindan el apoyo necesario a la entidad, de acuerdo con las funciones que les corresponden (Ley 734 de 2002; Decreto 4152 de 2011) siendo partícipes del proceso de inducción en materia disciplinaria y en materia del Código de Integridad y Buen Gobierno, de los nuevos servidores y colaboradores de la APC-Colombia. APC- Colombia cuenta con el Comité de convivencia laboral para el periodo 2018-2020, en cumplimiento de la normatividad vigente.

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
		18 La adecuada GETH debe contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos.	Satisfactorio	4	Mediante la Res. 296 de 2018 se adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno de acuerdo con lo establecido en MIPG. De acuerdo con el plan institucional de capacitación, se articularon las actividades de capacitación para fortalecer las competencias frente al sistema de control interno de los servidores, relacionadas con Derechos Humanos. Con base en lo anterior, dichas acciones se incorporaron en el plan anticorrupción para efectuar control y evidenciar el fortalecimiento de estas competencias a los compromisos institucionales relacionados. Se incluyen en la Inducción los temas de control interno de gestión y control interno disciplinario y su relación con el desempeño laboral. En el marco de las mesas de Autocontrol se logró fortalecer la apropiación del Código de integridad por parte de los funcionarios, al reconocer los valores y su importancia, así como la necesidad de aplicar mecanismos que evidencien su apropiación, por parte de los equipos de trabajo.
		19 El área de talento humano, gestiona y reporta los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.	Intermedio	3	Durante el primer cuatrimestre se suscribieron los acuerdos de gestión por parte de dos gerentes públicos, acorde con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. Para el segundo cuatrimestre se cumplió el plazo para la suscripción por parte de la Directora de Oferta de Cooperación Internacional (posesionada el 15 de marzo según Resolución 095) y a la fecha de la verificación no se ha remitido a la Coordinación de Talento Humano, desde donde se ha requerido. En el tercer cuatrimestre se efectuó acompañamiento a la Directora de DCI para suscribir su acuerdo de gestión, el cual se elaboró y se encuentra en trámite para la firma de la Directora general. Se recomienda a la administración tomar las medidas correctivas, acorde con su competencia, dado que no se ha suscrito el acuerdo de gestión por parte de la Directora de Oferta, contraviniendo lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002.
	Dimensión control interno	20 El Plan Anual de Auditoría incluye hacer seguimiento para verificar la efectividad de los controles previstos por la entidad para el desarrollo de su gestión.	Avanzado	5	El plan de trabajo de Control Interno para el 2019, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, incluyó evaluar la política de administración de riesgos, el diseño y la implementación de los controles establecidos con el objeto de administrar los riesgos que pueden afectar la entidad. Adicionalmente a través de los roles de evaluación y seguimiento - auditorías, informes de ley y enfoque hacia la prevención se realiza seguimiento a la efectividad de controles previstos por APC - Colombia para el desarrollo de su gestión.
		21 El Plan Anual de Auditoría incluye hacer seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores, con base en los resultados de las estrategias y acciones adelantadas por parte del área de talento humano o quien haga sus veces	Avanzado	5	El plan anual de auditoría incluye la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, realizada en el II cuatrimestre del año, en la cual se verifican las acciones planeadas con relación a la política de integridad de la entidad. El Plan de trabajo de Control Interno incluye realizar acciones de consulta para fortalecer la cultura del control, a través de la participación las mesas de autocontrol de los procesos, las cuales se realizan con periodicidad trimestral. En las mesas de autocontrol del II y III trimestre de 2019, se realiza seguimiento a los compromisos para favorecer la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores, entre las cuales se encuentra recibir capacitación de la Ética de lo público, atención al ciudadano, lenguaje claro y MIPG.
		22 El Plan Anual de Auditoría incluye hacer seguimiento o evaluación a las políticas y estrategias de gestión del talento humano implementadas en la entidad.	Avanzado	5	El plan anual de auditoría, acorde con el plan de rotación de auditorías incluye la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, para el año 2019, la cual es realizada en el II cuatrimestre del año.
		23 El Plan Anual de Auditoría incluye hacer seguimiento o evaluación a la gestión institucional en los procesos, programas o proyectos de forma periódica que facilite consolidar el Informe Anual de Evaluación por Áreas o Dependencias establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 39.	Avanzado	5	El plan de trabajo de Control Interno 2019, a través de los roles de evaluación y seguimiento - auditorías, informes de ley y enfoque hacia la prevención se realiza seguimiento a la gestión institucional de forma periódica que facilita consolidar el informe anual de evaluación por dependencias.
	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	24 Establece la Política de Administración del Riesgo.	Avanzado	5	Para el período reportado se actualizó la política de administración del riesgo versión 13, aprobada por el Comité de Coordinación de Control Interno y publicada en la página web de la entidad.
		25 Elabora los mapas de riesgo, incluidos los riesgos de corrupción.	Satisfactorio	4	Desde el 31 de enero se encuentra consolidado y publicado el Mapa de riesgos de la Entidad, incluyendo los riesgos de corrupción.
		26 Gestiona los riesgos con base en la política de administración del riesgo.	Satisfactorio	4	Los riesgos se gestionan de acuerdo con los "Lineamientos Administración del Riesgo E-OT-088", los cuales incluyen los riesgos de todos los sistemas de gestión y articula las guías y normas específicas para cada sistema de gestión (Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental, Seguridad de la Información) o eje temático (Defensa Jurídica y Gestión Contractual). En particular, la identificación, valoración, evaluación y tratamiento de los riesgos institucionales y de corrupción siguen los criterios de clasificación, valoración de controles y definición de opciones de manejo y acciones siguiendo lo establecido en dicho documento. Desde Planeación se realiza el seguimiento a la gestión de riesgos de acuerdo a la política establecida, en el sistema brújula con reportes actualizados al 31 de diciembre de 2019.
		27 Hace seguimiento a la gestión institucional, incluida la administración de los riesgos y la aplicación de controles.	Satisfactorio	4	Desde Planeación se ha realizado el seguimiento a la gestión institucional (reporte de indicadores de manera mensual), descripción de avance de la gestión y seguimiento a los riesgos y controles en el aplicativo Brújula de manera trimestral. En el comité Directivo se realiza seguimiento a la gestión, así como en las mesas de autocontrol. En el mes de diciembre se generaron informes de seguimiento a la gestión del 2019, los cuales fueron socializados a los líderes de proceso.
28 Cuenta con responsables de riesgo en todos los procesos y/o áreas funcionales.		Satisfactorio	4	Para cada proceso se han definido responsables de la gestión de los riesgos, lo cual se puede evidenciar en el mapa de riesgos, a través del cual se señala entre otros los responsables, las áreas o procesos responsables.	
29 Monitorea cambios en los riesgos institucionales.		Intermedio	3	Para el III cuatrimestre se dio continuidad a los ajustes y observaciones al módulo de riesgos del aplicativo Brújula, en conjunto entre planeación, tecnologías de la información y el proveedor de la herramienta (ITS). A partir de la actualización de los "Lineamientos Administración del Riesgo E-OT-088", para la vigencia 2020 se recomienda incorporar los cambios identificados por los procesos en los riesgos institucionales.	

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS		
E V A L U A C I O N D E L R I E S G O		30	Consolida los seguimientos a los mapas de riesgo.	Satisfactorio	4	En el último trimestre del año se elaboró y consolidó un informe general respecto a la gestión de riesgos durante la vigencia 2019, así como el proceso realiza acciones para asegurar que los demás procesos realicen los respectivos seguimientos al mapa de riesgos en el aplicativo Brújula.
		31	Elabora informes consolidados para las diversas partes interesadas.	Avanzado	5	Desde planeación se realizan los informes y se comparten con las áreas de interés, como el informe a la gestión de riesgos, el informe de gestión de indicadores, informe de cumplimiento a la ley de transparencia, seguimiento a la gestión institucional entre otros.
		32	Hace seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos.	Satisfactorio	4	Desde el proceso de Direcciónamiento Estratégico y Planeación, y aplicando la metodología para la gestión del riesgo se dan instrucciones y orientaciones a los procesos, para identificar riesgos y establecer el tratamiento para eliminarlo o mitigarlos y efectuar el seguimiento a los controles respectivos y señalar los avances que se han obtenido producto de la aplicación de los controles correspondientes. En el último trimestre del año se elaboró y consolidó un informe general respecto a la gestión de riesgos durante la vigencia 2019.
		33	Implementa procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes; y revisa la exposición de la entidad al fraude con el auditor interno de la entidad.	Satisfactorio	4	La entidad dentro del mapa de riesgos ha identificado algunas situaciones que ha catalogado como eventuales riesgos de carácter financiero, los que de materializarse podrían avocar en fraude y por consiguiente daño económico para la entidad, en virtud de ello han establecido los controles correspondientes. El proceso de Direcciónamiento Estratégico y Planeación realizó en el comité directivo del 20 de diciembre de 2019 una sensibilización en anticorrupción, la cual tenía como uno de sus propósitos, indicar la exposición de la entidad frente a riesgos como los de corrupción (incluido fraude).
	Dimensión control interno	34	El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evalúa y da línea sobre la administración de los riesgos en la entidad.	Satisfactorio	4	En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno efectuado el 19 de marzo de 2019, se revisan los resultados de la evaluación de la primera y segunda línea de defensa, resultantes del informe pormenorizado y de la gestión de riesgos del año 2018, y las recomendaciones correspondientes para ser implementadas en el año 2019. En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno efectuado el 25 de noviembre de 2019 se presenta y aprueba la política de administración de riesgos.
		35	Identifica y evalúa cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna.	Satisfactorio	4	Acorde con el plan de trabajo de Control Interno para el 2019, a través de los diferentes roles de evaluación y seguimiento - auditorías, informes de ley, evaluación de la gestión del riesgo, enfoque hacia la prevención y liderazgo estratégico identifica los cambios que pueden impactar el SCI y lo reporta a través de las recomendaciones efectuadas en los informes.
		36	Comunica al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías internas.	Avanzado	5	En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno efectuado el 19 de marzo de 2019, se presentan los cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías internas como evaluación de la primera y segunda línea de defensa, resultantes del informe pormenorizado y de la gestión de riesgos del año 2018, y las recomendaciones correspondientes para ser implementadas en el año 2019. Adicionalmente, se presentan los resultados de la priorización de las auditorías, de acuerdo con el universo basado en riesgos que originó el plan anual de auditoría para la vigencia 2019. En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno efectuado el 25 de noviembre de 2019 se presenta y aprueba la política de administración de riesgos.
		37	Revisa la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos de la entidad.	Satisfactorio	4	El plan de trabajo de Control Interno 2019, incluyó evaluar la política de administración de riesgos, el diseño y la implementación de los controles establecidos con el objeto de administrar los riesgos que pueden afectar la entidad, durante el último trimestre del año.
		38	Ejerce el rol de evaluación de la gestión del riesgo y del área funcional encargada de liderarlo (oficina de planeación).	Avanzado	5	El plan de trabajo de Control Interno 2019, incluyó evaluar la política de administración de riesgos, el diseño y la implementación de los controles establecidos con el objeto de administrar los riesgos que pueden afectar la entidad, durante el último trimestre del año. La evaluación se remite a Planeación y diferentes dependencias.
		39	Establece los niveles de autoridad y responsabilidad frente a la implementación de las actividades de control y verifica que en los procesos se realicen las actividades de control necesarias, para abordar y mitigar los riesgos y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Satisfactorio	4	La entidad ha establecido un sistema a través del cual registra el mapa de riesgos y con base en este, dentro del seguimiento y control, ha determinado en un primer nivel, unos responsables de registrar la información de avance, un segundo nivel, para verificar y controlar que se estén o se hayan implementado esos controles, a fin de evitar que se materialice el riesgo, un tercer nivel, correspondiente a los líderes de los procesos, a quienes les asiste el deber de velar por que se dé el manejo adecuado al riesgo. Adicional al mapa de riesgos, se encuentran controles en la documentación de los procesos (procedimientos, manuales y guías) seguimiento al plan de acción e indicadores. El proceso de Direcciónamiento Estratégico y Planeación realiza acciones para asegurar que los demás procesos realicen los respectivos seguimientos al mapa de riesgos especialmente a las actividades de control para abordar y mitigar los riesgos.
Dimensión Direcciónamiento	40	Establece las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Satisfactorio	4	Desde Planeación se ha definido la política de gestión de riesgos, la cual no solo la define sino que también establece los lineamientos metodológicos para la implementación.	
		Hace seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de controles. (Los controles se ubican en los indicadores, en el verificar y actuar de la caracterización de los procesos y en los puntos de control o decisiones de los procedimientos).			El proceso de Talento Humano cuenta con los controles a sus procedimientos en la revisión de las novedades de nómina, en el seguimiento a los planes, en el cumplimiento de requisitos de los nuevos aspirantes o quienes ostentarán un encargo. Se realizó el seguimiento a la aplicación de los controles definidos para los riesgos del proceso "Preparación y Formulación", y se registraron las evidencias respectivas en el aplicativo Brújula. En Comunicaciones, el proceso de gestión se hace a través de las reuniones periódicas de equipo. Se adjuntan como evidencia las actas con listados de asistencia. El Proceso de Implementación y Seguimiento, participa en las reuniones periódicas con procesos asociados, establecidas para tan fin (mesa de autocontrol) y atiende los compromisos adquiridos en	

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO		SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
A C T I V I D A D E S D E C O N T R O L	Estratégico y Planeación				<p>estas. Se registra de análisis y el cargue de evidencias, para el seguimiento a los controles definidos en el Mapa de Riesgos e Indicadores y para el cumplimiento de los entregables e indicadores acordados.</p> <p>El proceso de gestión contractual hace seguimiento a la implementación de controles mediante correo electrónico, la plataforma SECOP II, bases de datos de contratos y liquidaciones y reuniones de seguimiento.</p> <p>En gestión financiera se hace seguimiento cuatrimestral a los riesgos y controles que tiene identificados en su proceso, a los indicadores de ejecución de PAC y presupuesto, elaborados como un control de cumplimiento en ejecución tanto interno para la entidad como externo para el sector Presidencia, se suben mensualmente en el aplicativo Brújula y trimestralmente en SIGEPRE.</p> <p>En el proceso de gestión de tecnologías de la información se realizan controles a través de herramientas informáticas, como son: antivirus, dispositivos de seguridad perimetral y verificación de información que permite hacer seguimiento a las políticas implementadas. Para la seguridad perimetral la información suministrada es verificada en tiempo real.</p> <p>Desde Planeación se efectúa seguimiento a los indicadores del Plan de Acción, a partir del seguimiento al alcance de las metas establecidas, así como a los tiempos para alcanzar los entregables, revisando el registro del avance de las actividades de los proyectos, en el cual se deben identificar claramente la razón o razones que generaron las desviaciones frente a lo programado, a fin de que las acciones correctivas propuestas, efectivamente permitan corregir las deficiencias presentadas.</p> <p>De otra parte, se efectúa la asesoría y se dan las orientaciones, para que en los procedimientos nuevos o de modificación de los procesos, se identifiquen claramente los puntos de control, en la realización de las tareas que desarrollan las actividades.</p>	
		41		Satisfactorio	4	
			Verifica a través de la autoevaluación la existencia, aplicación y efectividad de los controles.	Satisfactorio	4	<p>Se propicia la autoevaluación, mediante la realización de reuniones y mesas de trabajo, donde se efectúa evaluación y seguimiento respecto de la efectividad de los controles establecidos en el desarrollo de las diferentes actividades, así como en las mesas de autocontrol institucionalizadas por la entidad, y que cada proceso debe promover y desarrollar por lo menos con periodicidad trimestral. Para el último trimestre del año se realizaron las mesas de autocontrol en los diferentes procesos, excepto en gestión administrativa y gestión financiera.</p> <p>Se recomienda a los procesos de gestión administrativa y gestión financiera, cumplir con la indicación de la Directora general, de efectuar trimestralmente las mesas de autocontrol de sus procesos, como mecanismo de autoevaluación para asegurar la gestión con los resultados propuestos.</p>
	Dimensión gestión con valores para resultados	Diseña e implementa procedimientos detallados que sirvan como controles y supervisa la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo.	Intermedio	3	<p>Los procedimientos están definidos y se encuentran en Brújula.</p> <p>En los procesos se supervisa la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo, mediante diferentes estrategias.</p> <p>Talento Humano supervisa la ejecución de los procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo, mediante el cumplimiento de las funciones establecidas en el manual, los entregables de los procesos, los puntos de control de los procedimientos.</p> <p>En la Dirección de Coordinación Interinstitucional se actualizaron los procedimientos con las nuevas versiones en el aplicativo Brújula (Cursos Cortos de Cooperación, Cooperación Col-Col, Asignación de contrapartidas, Asignación de cupo fiscal).</p> <p>En la Dirección de Demanda se supervisa la ejecución de procedimientos mediante los productos definidos y la consolidación de informes de seguimiento a los mismos.</p> <p>El proceso de gestión contractual hace seguimiento a la implementación de los procedimientos al cargar los procesos en las plataformas SECOP 1 y 2 así como al adelantar los trámites correspondientes a cada modalidad de selección a través de la plataforma SECOP 2.</p> <p>En gestión financiera los procedimientos son actualizados en la medida que suceden cambios en el quehacer diario de los responsables a cargo de Tesorería, Presupuesto, Central de Cuentas y Contabilidad. En el tercer cuatrimestre se actualizó el procedimiento "A-PR-003 Administración de Tesorería y Pagos" y se hizo solicitud a planeación a través del aplicativo Brújula para la creación del procedimiento de conciliaciones bancarias.</p> <p>En el proceso de gestión de tecnologías de la información teniendo en cuenta la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad de la Información-SGSI, se tiene establecido una acción en el plan de mejoramiento, con el fin de revisar y modificar, de ser necesario, los documentos asociados al proceso de Gestión de Tecnologías de la Información.</p> <p>Desde planeación se realiza el seguimiento y se informa a los procesos para que den inicio al reporte de compromisos en planes de acción e informes que competen para el periodo; así mismo, se han establecido procedimientos con puntos de control que permitan verificar el desarrollo de las actividades a realizar.</p> <p>Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) verificar la implementación de los procedimientos y las acciones de las etapas de Verificar y Actuar de cada uno de los procesos caracterizados, para asegurar la implementación de los controles establecidos por parte de los servidores públicos a su cargo.</p>	

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS
		44 Establece responsabilidades para el desarrollo de las actividades de control y asegura que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad.	Satisfactorio	4 <p>El manual de funciones determina el grado de responsabilidad y control para los servidores de APC – Colombia, el cual se actualiza y adopta mediante Resolución 279 de agosto 2 de 2019.</p> <p>Los procedimientos señalan los responsables de las actividades, así mismo, cuando se carga el avance de los indicadores y de las actividades de los proyectos, antes de ser aprobadas por Planeación son aprobadas por los líderes de los procesos, que son quienes las remiten a planeación para la aprobación correspondiente.</p> <p>En el aplicativo Brújula se encuentran asignados los responsables de los controles en los riesgos e indicadores.</p> <p>Comunicaciones cuenta con una matriz en la que se reporta cada una de las actividades de los integrantes del equipo y permite hacer seguimiento de los procesos para responder con oportunidad.</p> <p>Desde la Dirección de Oferta de Cooperación Internacional se establecen de forma conjunta con la Directora Técnica y los Coordinadores los compromisos funcionales y las competencias comportamentales para el equipo de trabajo.</p> <p>El proceso de gestión contractual mediante circular asigna el trámite de liquidaciones a cada abogado del grupo y mediante correo electrónico y planilla se asignan trámites y se realizan reuniones de seguimiento.</p>
		45 Los supervisores e interventores de contratos realizan seguimiento a los riesgos de estos e informan las alertas respectivas.	Satisfactorio	4 <p>El proceso de gestión contractual el 19 de diciembre de 2019 realizó ajuste al formato Código: A-FO-092 - Versión: 06 – Fecha: 19 de Diciembre de 2019, ANEXO UNIFICADO INFORME DE ACTIVIDADES Y SUPERVISIÓN PARA CONTRATOS Y CONVENIOS, en el aplicativo Brújula, en el cual se registra el seguimiento a los riesgos e igualmente en las capacitaciones realizadas durante el año 2019 se hizo énfasis en el uso adecuado del formato por parte de los supervisores.</p>
		46 Monitorea los riesgos y controles tecnológicos.	Satisfactorio	4 <p>En el proceso de gestión de tecnologías de la información se cuenta con controles a través de herramientas informáticas, como antivirus, dispositivos de seguridad perimetral (verificada en tiempo real) información que permite hacer seguimiento a las políticas implementadas.</p> <p>Adicionalmente durante el último cuatrimestre se realizaron pruebas de Hacking ético, análisis de vulnerabilidades interno y externo e ingeniería social, con el fin de establecer posibles riesgos a los servicios tecnológicos de la entidad. Con dicho diagnóstico se hicieron ajustes o controles a los servicios tecnológicos para mitigar los riesgos y se realizó un Retest de Hacking ético y análisis de vulnerabilidades para evaluar la disminución en los riesgos.</p>
		47 Establece procesos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente.	Satisfactorio	4 <p>En el proceso de gestión de tecnologías de la información se cuenta con controles a través de herramientas informáticas, como antivirus, dispositivos de seguridad perimetral (verificada en tiempo real) información que permite hacer seguimiento a las políticas implementadas.</p> <p>Adicionalmente durante el último cuatrimestre se realizaron pruebas de Hacking ético, análisis de vulnerabilidades interno y externo e ingeniería social, con el fin de establecer posibles riesgos a los servicios tecnológicos de la entidad. Con dicho diagnóstico se hicieron ajustes o controles a los servicios tecnológicos para mitigar los riesgos y se realizó un Retest de Hacking ético y análisis de vulnerabilidades para evaluar la disminución en los riesgos.</p>
	Dimensión control interno	48 Verifica a través de la auditoría interna la existencia, aplicación y efectividad de los controles.	Satisfactorio	4 <p>Acorde con el plan de trabajo de Control Interno para el 2019, a través de los roles de evaluación y seguimiento - auditorías, enfoque hacia la prevención (en las mesas de autocontrol) y evaluación de la gestión del riesgo se verifica la aplicación y efectividad de los controles.</p>
		49 Proporciona información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea el caso, recomienda mejoras a las actividades de control específicas.	Satisfactorio	4 <p>En el plan de trabajo de control interno para 2019, se programó y efectuó en el cuarto trimestre la auditoría interna de seguridad y privacidad de la información.</p>
	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	50 Establece políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre el manejo de información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales.	Satisfactorio	4 <p>En el marco de la política de seguridad de la información se mencionan los mecanismos sobre el tratamiento de la información reservada y de regulación de privacidad.</p> <p>El proceso de gestión de comunicaciones apoya las políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la Entidad y directrices sobre el manejo de información de carácter reservado, personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales en la difusión a través del sitio web. https://www.apccolombia.gov.co/seccion/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica (10.3. Índice de información clasificada y reservada).</p> <p>En el flujo de aprobación de la documentación se aplica un control para asegurar que los formatos que capturan datos personales de los usuarios de la Agencia, contengan la leyenda que hace referencia a la protección de los mismos conforme a la Ley 1581 de 2012. Así mismo, en los diferentes instrumentos que se emplean para capturar información del público, se ha recomendado incluir la respectiva leyenda y a los responsables de la información hacer uso adecuado y custodiar dicha información.</p> <p>Adicionalmente, se realizó campaña de socialización sobre la Política de Protección de Datos Personales.</p>
		51 Establece políticas y mecanismos efectivos de comunicación con la ciudadanía (incluidas líneas de denuncia), grupos de valor y organismos gubernamentales o de control, para facilitar el ejercicio de evaluación y control.	Satisfactorio	4 <p>En la actualidad, la entidad cuenta con la estrategia de atención al ciudadano, dentro de la cual se condensa la política de atención al ciudadano, los canales y mecanismos de participación, los protocolos que se deben tener en cuenta en la práctica de atención al ciudadano, a través de los diferentes medios establecidos para interactuar con la ciudadanía y los grupos de valor.</p> <p>Comunicaciones apoya al equipo de Planeación en la difusión a través del sitio web y las redes sociales de los ejercicios de socialización, construcción y evaluación.</p> <p>Se cuenta con diversos canales de comunicación, en su mayoría virtuales, y espacios abiertos para la participación ciudadana, como Rendición de Cuentas, que permiten la comunicación con la ciudadanía, grupos de valor y organismos gubernamentales. Asimismo, y particularmente con las redes sociales, se promueve la participación de la comunidad y grupos de interés.</p> <p>También se aprovecha la presencia de la Directora General en los territorios para presentar los resultados en cada región.</p>

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
I N F O R M A C I Ó N Y C O M U N I C A C I Ó N	Dimensión información y comunicación	52	Satisfactorio	4	Los procesos hacen uso de los canales de comunicación (Mi Agencia) definidos por la entidad para dar a conocer información de interés general. El módulo de PQRS está habilitado para recibir solicitudes de la ciudadanía garantizando la confidencialidad del mismo, adicional a los canales regulares en el que el usuario se identifica. Cabe resaltar que si una solicitud anónima, llega por cualquiera de los medios puestos a disposición de la ciudadanía (correo electrónico, correspondencia o telefónica), esta será atendida de la misma forma que una normal y la respuesta será publicada en el sitio web y en la cartelera de la Agencia. https://www.apccolombia.gov.co/seccion/modulo-de-pqrs-d Se recomienda implementar líneas de denuncia para comunicación anónima.
		53	Satisfactorio	4	La recolección de la información se realiza bajo el esquema de comunicación directa entre jefes de área y la asesora de comunicaciones, esto permite recoger la información necesaria para la comunicación interna y externa. La confiabilidad, integridad y seguridad se logra a través del proceso de revisión y aprobación dada por cada responsable de la información y la asesora de Comunicaciones. La disponibilidad de la información externa se materializa a través de la página web de la Agencia. La comunicación interna se obtiene de solicitudes de correo electrónico y con interacción directa con la fuente principal. Esta información también es validada por la fuente y la Asesora de Comunicaciones y se publica en la Intranet Mi Agencia, pantallas y carteleras internas. También se hacen campañas internas que permiten atender las necesidades de la Entidad.
		54	Satisfactorio	4	El Proceso de Gestión de TI, asegura la integridad de la información a través de políticas de acceso a los sistemas, así como también la generación de backup en el que el soporte de la información se realiza a través de un formato en el que tanto el usuario como la persona encargada de realizar el backup firman el documento con el fin de que la información no sea modificada. Adicionalmente, se adquirió y configuró el Sistema de Almacenamiento - NAS, al cual se está trasladando y almacenando la información institucional de los usuarios, con el fin de garantizar el uso de la información.
		55	Satisfactorio	4	La información se proporciona en los espacios del comité de dirección, Comité de Gestión y Desempeño Institucional y Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno. En Comunicaciones existe una comunicación directa con la Alta Dirección para informar cualquier novedad y en reuniones en las que se interactúa con las demás directivas. También se aprovechan los canales internos para informar en los demás niveles.
	Dimensión control interno	56	Satisfactorio	4	Acorde con el plan de trabajo de Control Interno para el 2019, se realiza la verificación en el seguimiento al cumplimiento Ley 1712-Acceso a la Información Pública-Gobierno en Línea y los informes cuatrimestrales de cumplimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano.
		57	Satisfactorio	4	En el plan de trabajo de control interno para 2019, se programó y efectuó en el cuarto trimestre la auditoría interna de seguridad y privacidad de la información.
		58	Avanzado	5	Acorde con el plan de trabajo de Control Interno para el 2019, se realizó en el seguimiento al cumplimiento Ley 1712-Acceso a la Información Pública-Gobierno en Línea y el seguimiento al Trámite de PQRS.
	Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación	59	Avanzado	5	El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno realizado el 19 de marzo de 2019, aprueba el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno o quien haga sus veces.
		60	Avanzado	5	A través de los comités directivos y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se realiza autoevaluación continua de los resultados que se van alcanzando, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Acción Institucional, se toman las medidas y acciones tendientes a ajustar las desviaciones, conforme a lo programado. En la sesión del 24 de diciembre del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprobaron a nivel estratégico lo siguiente para la entidad: Plan Estratégico institucional 2019-2022 (incluida la visión), Plan Estratégico de Tecnologías de la Información, Programa de Gestión Documental, Plan Institucional de Archivos y Manual de Archivo y Correspondencia. A fin de detectar deficiencias en la gestión, el proceso de Direcciónamiento Estratégico y Planeación diseñó una metodología para la identificación de lecciones aprendidas, aunque no se pudo realizar con todos los colaboradores de la Agencia en un único ejercicio, la identificación de estas lecciones se hizo al interior de los talleres de planeación estratégica con cada una de las direcciones para un planteamiento adecuado de las metas institucionales al 2022. El proceso de Preparación y formulación realizó el ejercicio de lecciones aprendidas aplicado a Contrapartidas.
		61	Avanzado	5	El Plan Institucional de Capacitación 2019 incluye actividades para fortalecer competencias de segunda y tercera línea de defensa. http://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/archivos_usuario/2019/plan_institucional_de_capa_citacion_2019_version_1.pdf
62		Avanzado	5	En comité directivo de manera periódica se muestran los avances de indicadores que la Directora solicita revisar para conocer el estado de cumplimiento del Plan de acción.	

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO		SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS	
A C T I V I D A D E S D E M O N I T O R E O	Dimensión de evaluación para resultados	63	La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros, cuyo propósito es tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.	Satisfactorio	4	La entidad ha establecido procedimientos con sus respectivos controles y responsables competentes para cada actividad. A través del aplicativo Brújula se registra el seguimiento a las metas y gestión mediante la medición de los indicadores definidos. Se realiza autoevaluación a través de las mesas de autocontrol, donde hubo acompañamiento de Control Interno y Planeación. Para este periodo se realizó la tercera mesa de autocontrol de la vigencia con todos los procesos excepto gestión financiera y gestión administrativa.
		64	Monitorea e informa sobre deficiencias de los controles y propone acciones de mejora.	Satisfactorio	4	En el último trimestre del año se elaboró y consolidó un informe general respecto a la gestión de riesgos durante la vigencia 2019, en el que se informan deficiencias en los controles y se proponen acciones de mejora.
		65	Evalúa el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.	Intermedio	3	La evaluación del desempeño laboral es la herramienta que permite evaluar la conducta de los colaboradores y en éste espacio se reconocen los valores que se destacan en el servidor. El proceso de Talento humano realizó la medición de la apropiación de los valores a través de la encuesta de integridad y a través de la medición del clima laboral 2019. En la Dirección de Demanda todo el equipo firma el pacto por la honestidad. Gestión Jurídica al ejercer la defensa efectiva de la entidad aplicando el Código de integridad y Buen Gobierno en cada una de las gestiones que realiza, y a través de la herramienta de portafolio de evidencias. Gestión administrativa en reunión interna presentó video sobre valores "Mis Zapatos" y se reflexionó sobre los mismos. Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público en los equipos de trabajo.
		66	Efectúa seguimiento a los riesgos y controles de su proceso.	Intermedio	3	Cada proceso reporta el seguimiento cuatrimestralmente a los riesgos y controles en el aplicativo brújula. Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) efectuar el seguimiento periódico a los riesgos asociados al proceso y a los controles definidos para los mismos, para la toma de decisiones oportunas.
	Dimensión control interno	67	Aplica evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de la meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.	Avanzado	5	El plan de trabajo de Control Interno a través de los roles de evaluación y seguimiento - auditorías, informes de ley, evaluación de la gestión del riesgo y enfoque hacia la prevención se realiza seguimiento a la gestión institucional. En el informe pormenorizado se consolida la verificación de la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno, de manera cuatrimestral.
		68	Genera información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda Línea de Defensa.	Satisfactorio	4	El informe pormenorizado consolida la información sobre las evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.
		69	Las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, través de la auditoría interna de gestión y permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva.	Avanzado	5	Las evaluaciones independientes se realizan acorde con lo establecido en el plan anual de auditoría, aprobado por el Comité Institucional de Control Interno y según lo establecido en los procedimientos C-PR-002 auditorías internas y C-PR-001 planes de mejoramiento. Las evaluaciones independientes permiten determinar la aplicación de los controles establecidos por la entidad.
		70	La oficina de control interno elabora un plan de auditoría anualmente y selecciona los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad.	Avanzado	5	Control Interno elabora el plan de trabajo anual, que incluye los roles de evaluación y seguimiento - auditorías, informes de ley, evaluación de la gestión del riesgo, enfoque hacia la prevención y liderazgo estratégico. Las auditorías programadas se priorizan acorde con el universo de auditorías basado en riesgos y el plan de rotación, que conforman el plan anual de auditoría aprobado por el Comité Institucional de Control Interno.
		71	Establece y mantiene un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones.	Satisfactorio	4	A través del aplicativo Brújula en el módulo de planes de mejoramiento, se monitorean las acciones generadas respecto a los hallazgos y las recomendaciones dadas por Control Interno se monitorean periódicamente a través de los roles de enfoque hacia la prevención (mesas de autocontrol), liderazgo estratégico e informes de ley. Es necesario asegurar que los responsables de la implementación de los planes de mejoramiento y seguimiento sobre los mismos, se gestionen de manera oportuna, acorde con los tiempos establecidos en los mismos.
	72	Se evalúa el control interno contable.	Avanzado	5	Se realizó acorde con lo definido en el plan de trabajo de Control Interno en el mes de febrero de 2019.	
	73	Se efectúa el informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable con corte al 31 de diciembre de cada periodo contable, y se presenta mediante el diligenciamiento y reporte del formulario por medio del cual se hacen las valoraciones cuantitativa y cualitativa.	Avanzado	5	Acorde con lo establecido en la normatividad se realizó en el CHIP (Consolidador de Hacienda e Información Pública) el 28 de febrero de 2019.	
				Satisfactorio	4,26	85

COMPONENTE MECI	DIMENSIONES MIPG	RESPONSABILIDADES LÍNEAS DE DEFENSA-MECI	ESTADO		SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2019 REPORTE DE AVANCES Y UBICACIÓN DE EVIDENCIAS
<p>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</p> <p>El sistema de control interno de APC- Colombia se encuentra en nivel satisfactorio, acorde con los componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Durante el tercer cuatrimestre del año, la calificación aumentó a 85 puntos.</p> <p>Para alcanzar el nivel MECI avanzado, la entidad debe revisar los estándares de cada uno de los componentes, en los cuales se realizan las siguientes recomendaciones:</p> <p>AMBIENTE DE CONTROL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda socializar el manual del sistema de gestión integral, para su posterior implementación y seguimiento. • La Directora de Oferta de Cooperación Internacional posesionada el 15 de marzo de 2019, mediante Resolución 095, no ha suscrito el acuerdo de gestión, contraviniendo lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002, por lo cual se recomienda a la administración tomar las medidas correctivas, acorde con su competencia. <p>EVALUACIÓN DEL RIESGO</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir de la actualización de los "Lineamientos Administración del Riesgo E-OT-088", para la vigencia 2020 se recomienda incorporar los cambios identificados por los procesos en los riesgos institucionales. <p>ACTIVIDADES DE CONTROL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a los procesos de gestión administrativa y gestión financiera, cumplir con la indicación de la Directora general, de efectuar trimestralmente las mesas de autocontrol de sus procesos, como mecanismo de autoevaluación para asegurar la gestión con los resultados propuestos. • Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) verificar la implementación de los procedimientos y las acciones de las etapas de Verificar y Actuar de cada uno de los procesos caracterizados, para asegurar la implementación de los controles establecidos por parte de los servidores públicos a su cargo. • Evidenciar la implementación de la política de seguridad de la información de segundo nivel, dado que se reporta que en esta se especifican los mecanismos por medio de los cuales se monitorea y evalúa el riesgo relacionado con tecnologías nuevas y emergentes. • Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea el caso, recomendar mejoras a las actividades de control específicas, por parte de Control interno. <p>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar líneas de denuncia para comunicación anónima. <p>ACTIVIDADES DE MONITOREO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público en los equipos de trabajo. • Se recomienda a la primera línea de defensa (Directores técnicos y líderes de procesos) efectuar el seguimiento periódico a los riesgos asociados al proceso y a los controles definidos para los mismos, para la toma de decisiones oportunas. 					

Elaborado por: María del Pilar Duarte Fontecha