

**COMUNICACIÓN INTERNA**

Para: Gerencia General ✓ Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos – Oficina Asesora de Comunicaciones – Oficina de Gestión Social – Subgerencia de Gestión Urbana – Subgerencia de Gestión Inmobiliaria – Subgerencia de Desarrollo de Proyectos – Subgerencia Jurídica – Subgerencia de Gestión Corporativa.

De : Jefe Oficina de Control Interno

Asunto: Informe de Desempeño Institucional 2018

En cumplimiento de los roles de liderazgo estratégico, evaluación y seguimiento, enfoque hacia la prevención y evaluación de la gestión del riesgo contentivos en el "Artículo 2.2.21.5.3 De las oficinas de control interno" del Decreto Nacional No. 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", atentamente se remiten los resultados del Índice de Desempeño Institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2018, con ocasión del diligenciamiento del formulario FURAG MIPG-MECI, realizado en 18 de marzo de 2019, dentro de los plazos establecidos para este fin.

Lo anterior con el propósito de que los resultados, observaciones y sugerencias sirvan de insumo para mejorar el desempeño y facilitar la toma de decisiones. Se recomienda darlo a conocer a los líderes operativos SIG a fin de que contribuyan al diseño y planteamiento de las acciones de mejora a que haya lugar en cada aspecto objeto de evaluación.

Cordialmente,

*Janeth Villalba Mahecha*  
Janeth Villalba Mahecha  
Jefe Oficina de Control Interno



No: 20191100020503 Folios: Anexos: 6  
Fecha: 06/06/2019 4:50pm Céd verif: cf110  
Remite: Ursula Abizuar Mejia UABLANQUEM

Anexos: Informe de Desempeño en 16 (dieciséis) folios útiles

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Elaboró:	Miguel Ángel Pardo Mateus	Contratista	Oficina de Control Interno	<i>[Firma]</i>
Revisó:	Janeth Villalba Mahecha	Jefe	Oficina de Control Interno	<i>[Firma]</i>
Aprobó:	Janeth Villalba Mahecha	Jefe	Oficina de Control Interno	<i>[Firma]</i>

Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma.

**INFORME MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO a través del FORMULARIO UNICO DE REPORTE Y AVANCE DE GESTIÓN ( FURAG )**



**1. Objetivos:**

Difundir los resultados la Evaluación del Desempeño Institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2018 y proveer las recomendaciones necesarias para incrementar los niveles de desempeño institucional.

**2. Alcance:**

Cubre la evaluación del desempeño institucional de la Empresa para la vigencia 2018, de acuerdo con los resultados del diligenciamiento de la Encuesta FURAG – MECI a través de la plataforma dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública

**3. Antecedentes y Metodología**

De conformidad con lo dispuesto en el "Artículo 2.2.22.3.10. *Medición de la Gestión y Desempeño Institucional*" del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" que establece que "La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG", el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP estableció la metodología para la evaluación del desempeño de las entidades distritales a través de una plataforma en línea para el diligenciamiento de dos mediciones:

- Estado y avance en la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Medición de la efectividad del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Para el cumplimiento de esta obligación, el DAFP determinó que la medición debería cursarse a través del Jefe de Planeación o quien haya sus veces y del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, tanto para el MIPG como el modelo MECI dentro de las siguientes fechas:

Fecha de corte de la información	31 de diciembre de 2018
Periodo de reporte entidades nacionales	12 de febrero a 12 de marzo de 2019
Periodo de reporte entidades territoriales	12 de febrero a 15 de marzo de 2019

En efecto, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, a través de la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos y de la Oficina de Control Interno, realizó los ejercicios de consulta interna para el acopio y consolidación de la información y presentó la respectiva evaluación de cada componente, las cuales fueron presentadas dentro del plazo otorgado según consta en los certificados de presentación emitidos desde la plataforma.

#### 4. Resultados del Desempeño Institucional

##### 4.1 Estructura y Características de los formularios

La estructura de los formularios FURAG MIPG –MECI se diseñó a través de preguntas matriciales, preguntas de selección múltiple con una sola respuesta, preguntas de selección múltiple con múltiples respuestas y preguntas abiertas las cuales componen los totales así:

FURAG - MECI			FURAG - MIPG
37	BLOQUES	DE	394 BLOQUES DE PREGUNTAS
PREGUNTAS			

##### 4.2 Interpretación de la Medición del Índice de Desempeño

Los formularios FURAG MIPG –MECI se encuentran diseñados para evaluar la gestión institucional a partir de las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de lo cual se generan los siguientes resultados:

<b>Índice General de Desempeño Institucional</b>	Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.
<b>Dimensión 1. Talento Humano</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos

<b>Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.
<b>Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de ejecutar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público; así mismo, capacidad para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.
<b>Dimensión 4. Evaluación de Resultados</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de conocer de manera permanente los avances en su gestión y la consecución efectiva de los resultados planteados con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, e implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus objetivos y metas; Así mismo, el compromiso de la entidad para identificar aciertos y desaciertos en su gestión y promover acciones de mejora para superarlos.
<b>Dimensión 5. Información y Comunicación</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de mantener un adecuado flujo de información interna y externa, gestionar eficazmente los documentos que la soportan y mantener canales de comunicación acordes con sus capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.
<b>Dimensión 6. Gestión del Conocimiento</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer a las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de productos y servicios a los grupos de valor.
<b>Dimensión 7. Control Interno</b>	Mide la capacidad de la entidad pública de contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidos a través de las líneas de defensa, orientados a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua.

#### 4.3 Resultados de la Medición del Índice de Desempeño

A continuación, se describen los resultados del desempeño institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2018 relacionados con los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Sistema de Control Interno bajo el Modelo Estándar de Control Interno.

#### 4.3.1 Resultados, Análisis y Conclusiones de la Medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Los resultados generales relacionados con el estado de desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se describen en cuatro secciones así: la primera parte describe los resultados generales del desempeño institucional; la segunda parte presenta los resultados por cada una de las 7 dimensiones; la tercera parte corresponde a los resultados obtenidos por cada una de las 16 políticas evaluadas; y la última parte muestra los resultados de los índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional.

Gráfico 1. Índice de Desempeño Institucional MIPG. 2018

#### Índice de desempeño institucional



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 1 relaciona el resultado del índice de desempeño en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Empresa que obtuvo el 60,6, contra el puntaje mínimo del grupo par evaluado del que hace parte, el cual igualmente registró un índice de 60,6, mientras que el máximo del mismo grupo par obtuvo un índice de desempeño de 85.

Gráfico 2. Ranking Quintil. 2018



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

Por su parte, la gráfica No. 2 sitúa a la ERU en el quintil 1 (ubicado entre los números 0 y 1) que compone el 20% de entidades con los puntajes de índice de desempeño en MIPG más bajos de su grupo par en su conjunto de acuerdo con la siguiente conformación: (Ver subrayado).

Sector central

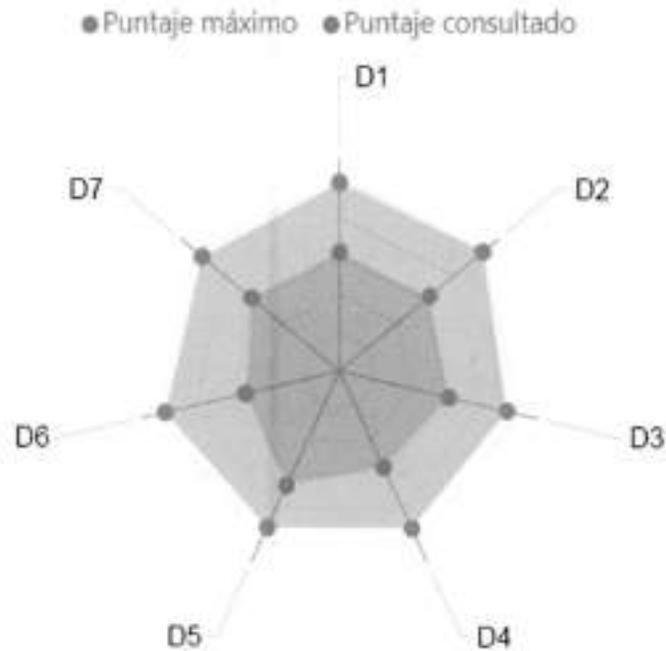
a. Gobernaciones

**b. Alcaldías**

c. Departamentos Administrativos

En relación con las 7 (siete) dimensiones que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Empresa obtuvo los siguientes resultados:

**Gráfico 3. Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño.2018**



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

**Gráfico 4. Tabla de Puntajes de las Dimensiones del MIPG. 2018**

Dimensión	Puntaje consultado	Puntaje máximo
D1: Talento Humano	61,6	94,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	62,3	94,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	60,7	96,2
D4: Evaluación de Resultados	55,3	90,9
D5: Información y Comunicación	65,7	98,4
D6: Gestión del Conocimiento	52,1	94,8
D7: Control Interno	60,6	97,5

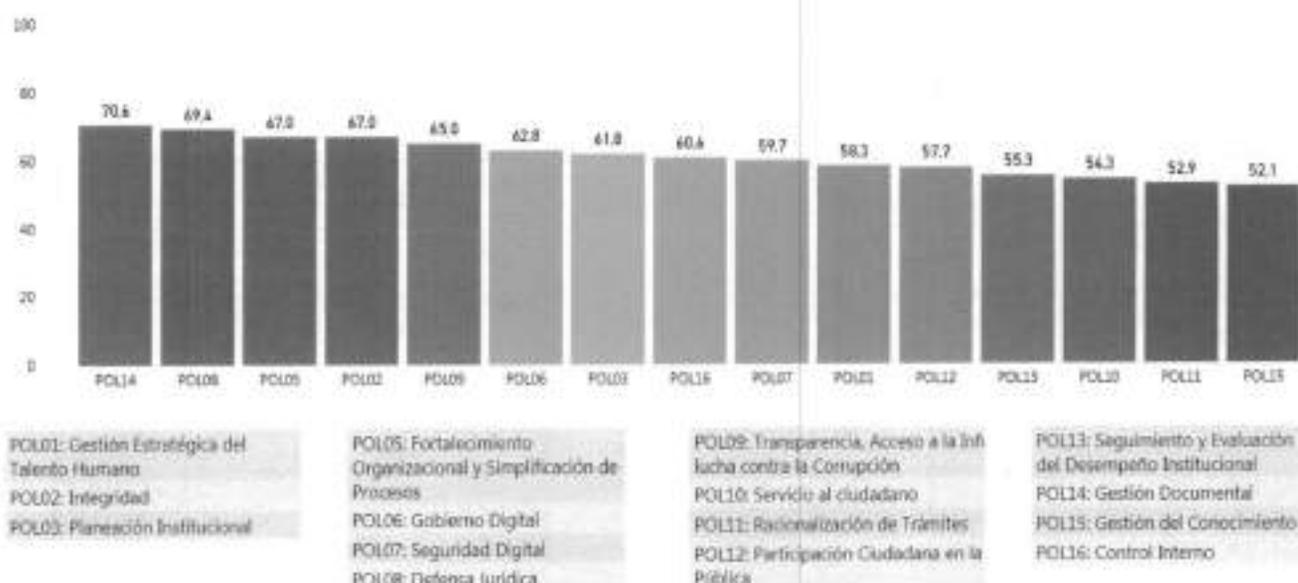
Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 3 muestra el puntaje que obtuvo la Empresa por cada una de las siete (7) dimensiones del MIPG que se identifica en color azul, en comparación con el puntaje máximo del grupo de entidades del Orden Territorial evaluadas que aparece en color naranja. La punta más próxima al exterior indica que el puntaje de esa dimensión es superior respecto de las otras y la punta más próxima al interior indica que el puntaje de esa dimensión es inferior respecto de las otras.

De lo anterior se concluye que las dimensiones del MIPG con mejores desempeños corresponden a Información y Comunicación con un índice de 65,7, Direccionamiento Estratégico y Planeación con 62,3, Talento Humano con 61,6, Gestión para Resultados con Valores con 60,7 y Control Interno con 60,6, y el índice promedio de las dimensiones evaluadas es de 59,7.

Por su parte, la tabla contenida en el gráfico No. 4 permite evidenciar con cifras la distancia que hay entre el puntaje obtenido por la Empresa y el puntaje máximo obtenido por las entidades de Orden Territorial en Bogotá evaluadas.

**Gráfico 5. Índice de Políticas de Gestión y Desempeño. 2018**

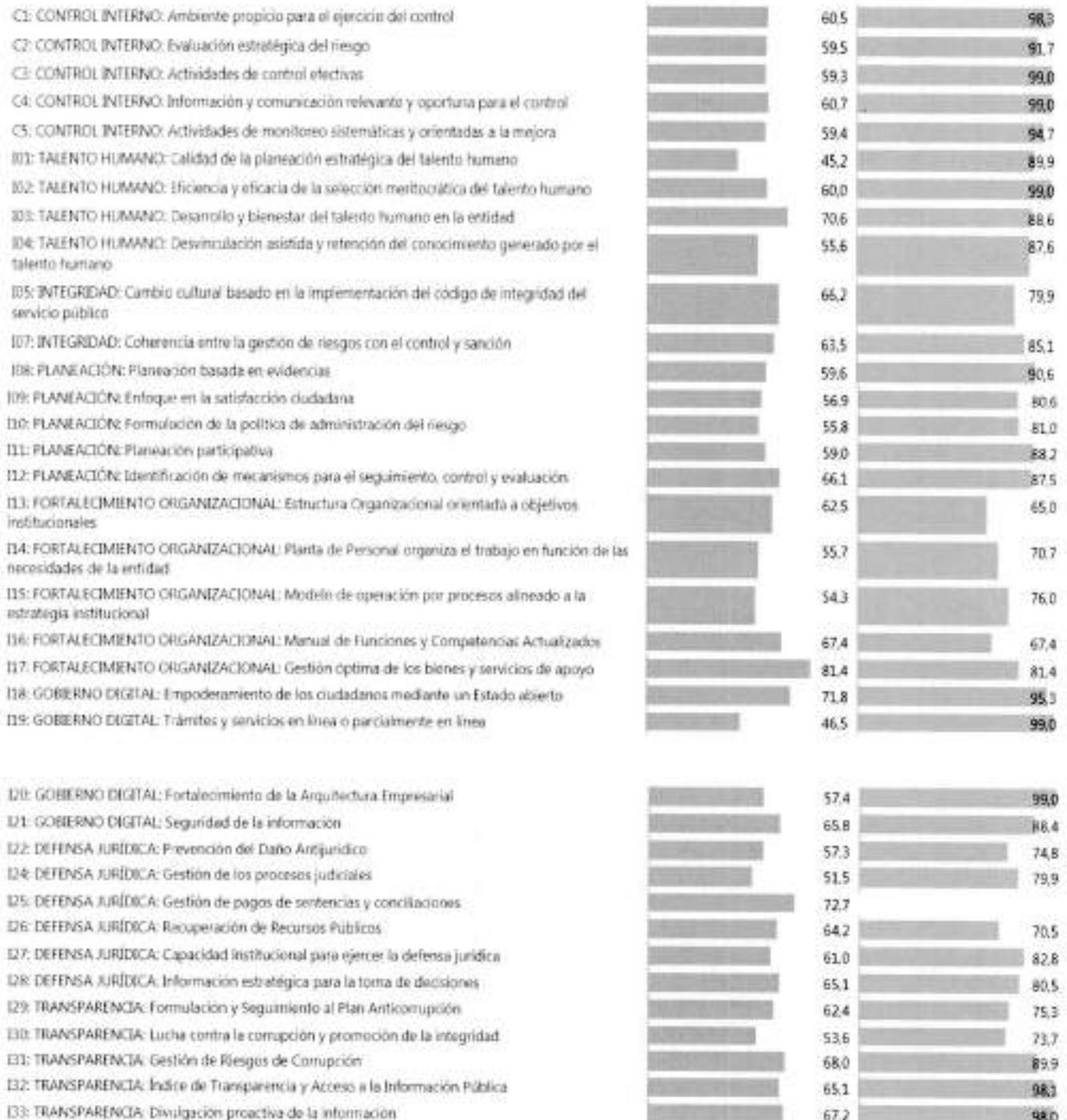


Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

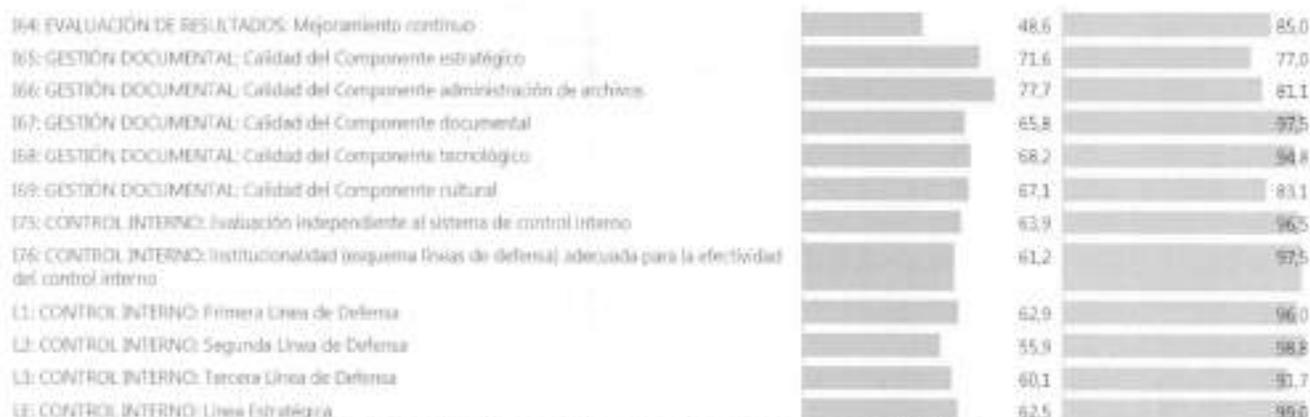
Por su parte, la gráfica No. 5 relaciona el estado de desempeño en forma descendente de las políticas de gestión y desempeño institucional de que trata el MIPG, de acuerdo con el puntaje obtenido en cada una de ellas. El eje X ubica a las políticas de gestión y desempeño y el eje Y clasifica las Política según el puntaje entre un valor de 0 a 100.

La primera barra representa el nivel de desempeño de la política que obtuvo el mejor puntaje con un índice de 70,6 que para el caso de la ERU compone la política 14 de Gestión Documental, seguida de la Política 8 de Defensa Judicial con un índice de 69,4, mientras que la última barra corresponde con el índice de desempeño más bajo que corresponde a la Política 15 sobre Gestión del Conocimiento.

**Gráfico 6. Índices Desagregados por Política. 2018**



134: TRANSPARENCIA: Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	61,0	97,0
135: TRANSPARENCIA: Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	58,8	78,9
136: TRANSPARENCIA: Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	65,0	99,0
137: TRANSPARENCIA: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	55,8	84,5
138: TRANSPARENCIA: Gestión documental para el acceso a la información pública implementada	67,9	99,0
139: TRANSPARENCIA: Instrumentos de gestión de la información publicados	76,5	76,5
140: TRANSPARENCIA: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	40,1	98,3
141: TRANSPARENCIA: Transparencia en las compras públicas	65,9	79,1
142: SERVICIO AL CIUDADANO: Arreglos institucionales implementados y política formalizada	54,8	99,0
143: SERVICIO AL CIUDADANO: Procesos y procedimientos para un servicio de calidad	58,8	99,0
144: SERVICIO AL CIUDADANO: Fortalecimiento de habilidades y compromiso con el servicio de servidores públicos	50,3	99,0
145: SERVICIO AL CIUDADANO: Cobertura de los servicios de la entidad	57,9	99,0
146: SERVICIO AL CIUDADANO: Certidumbre en el servicio	54,4	94,0
147: SERVICIO AL CIUDADANO: Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios	45,7	95,1
148: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	60,0	77,4
149: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	48,8	77,8
150: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	51,9	86,4
151: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	53,8	96,9
152: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	53,5	89,5
153: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	35,4	86,1
154: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	67,6	96,9
155: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	50,4	94,4
156: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	58,1	96,0
157: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la rendición de cuentas permanente	57,6	91,6
158: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos	67,3	92,3
159: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios	64,3	91,7
160: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Responsabilidad por resultados	52,2	84,9
161: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	63,3	86,5
162: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Documentación del seguimiento y la evaluación	58,6	85,2
163: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Enfoque en la satisfacción ciudadana	47,7	92,7



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 6 muestra los resultados obtenidos por la Empresa frente a cada índice de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Aunque existen particularidades para las entidades evaluadas que implica posibles variaciones, el modelo contempló un total de 104 índices clasificados por Dimensión, Políticas y desagregados por Política, cada uno de los cuales se evaluó el desempeño de la Empresa sobre un tema en particular. (Ver gráfico 7).

Gráfico 7. Índices MIPG.

Descripción	Total Índices
Índices generales del Modelo	1
Índices por Dimensión	7
Índices por Política	16
Índices desagregados por política	80
<b>TOTAL ÍNDICES</b>	<b>104</b>

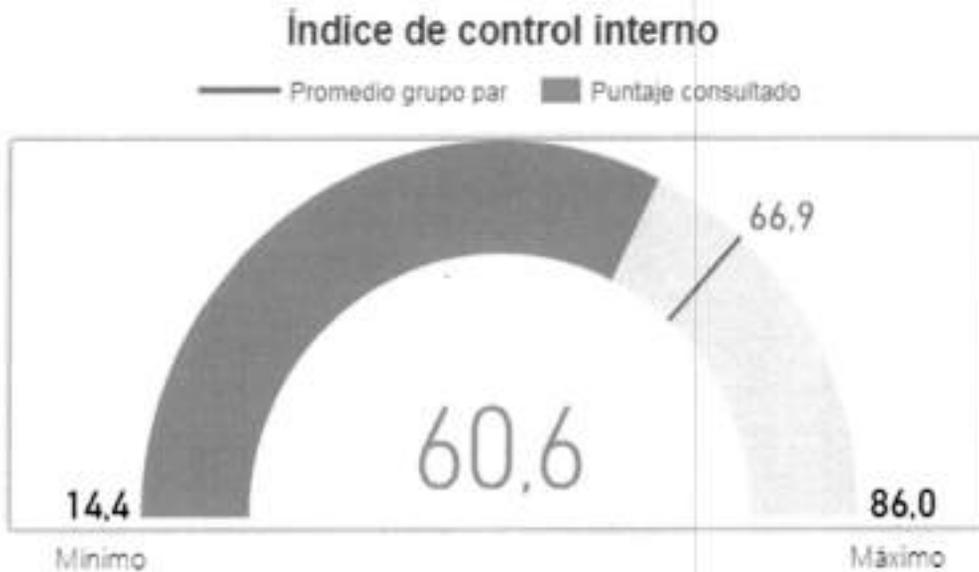
Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

#### 4.3.2 Resultados, Análisis y Conclusiones de la Medición del Índice de Control Interno

Los resultados del estado de avance del Sistema de Control Interno se describen en cuatro secciones; la primera parte muestra los resultados generales del desempeño del Control Interno; la segunda sección presenta los resultados por cada uno de los cinco componentes del MECI; la tercera sección presenta los resultados obtenidos por cada una de las 4 líneas de defensa y la cuarta sección muestra los resultados comparados entre la autoevaluación realizada por la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos y la evaluación independiente realizada por la Oficina de Control Interno.

De acuerdo con los datos registrados en el formulario FURAG MECI para la vigencia 2018, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá obtuvo una calificación promedio del índice de desarrollo del Sistema de Control Interno bajo el Modelo Estándar de Control Interno de 60,6 según se muestra en el siguiente gráfico.

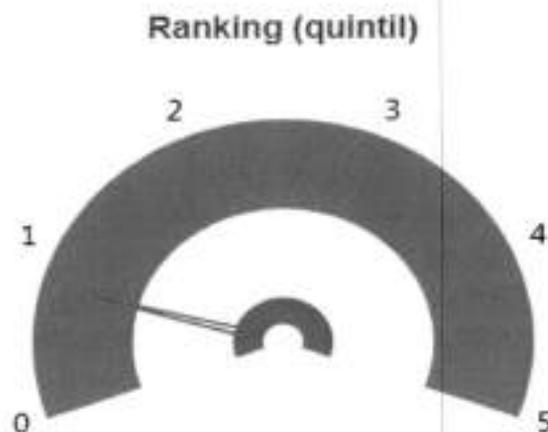
**Gráfico 7. Índice de Control Interno. 2018**



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 7 relaciona el resultado del índice de desempeño de la dimensión de control interno de la Empresa que, como ya se dijo, obtuvo el 60,6, contra el puntaje mínimo del grupo par evaluado que registró un índice de 14,4 mientras que el máximo del grupo par obtuvo un índice de desempeño de 86.

**Gráfico 8. Ranking Quintil. 2018**

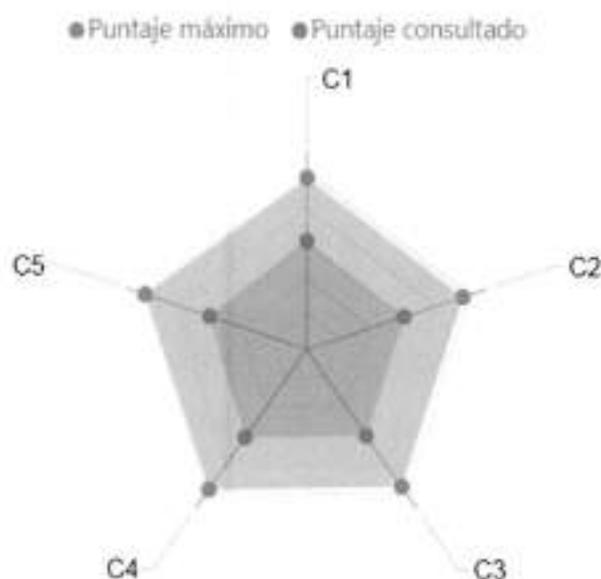


DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

Por su parte, la gráfica No. 8 sitúa a la ERU en el quintil 1 ubicado entre los números entre los números 0 y 1 que compone el 20% de entidades con los puntajes en el desempeño del Control Interno más bajos de su grupo par.

En relación con los 5 (cinco) componentes del Modelo Estándar de Control Interno la Empresa obtuvo los siguientes resultados:

**Gráfico 9. Índice de Desempeño de los Componentes del MECI. 2018**



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

**Gráfico 10. Tabla de Puntajes de los Componentes del MECI. 2018**

Dimensión	Puntaje consultado	Puntaje máximo
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	60,5	98,31
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	59,5	95,50
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	59,3	94,21
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	60,7	96,82
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	59,4	98,64

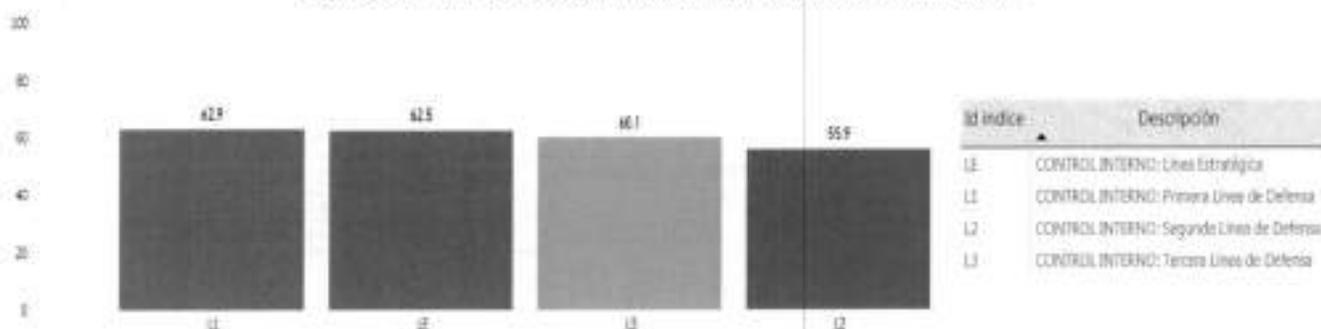
Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 9 muestra el puntaje que obtuvo la Empresa por cada uno de los cinco (5) componentes del MECI que se identifica en color azul, en comparación con el puntaje máximo del grupo de entidades del Orden Territorial evaluadas que aparece en color naranja.

De lo anterior se concluye que los componentes del Modelo Estándar de Control Interno con mejores desempeños corresponden a Ambiente de Control e Información y Comunicación, aunque el índice promedio de los componentes del MECI es de 59,88.

Por su parte, la tabla contenida en el gráfico No. 10 permite evidenciar con cifras la distancia que hay entre el puntaje obtenido por la Empresa y el puntaje máximo obtenido por las entidades de Orden Territorial en Bogotá.

**Gráfico 11. Índice de Desempeño de las Líneas de Defensa. 2018**

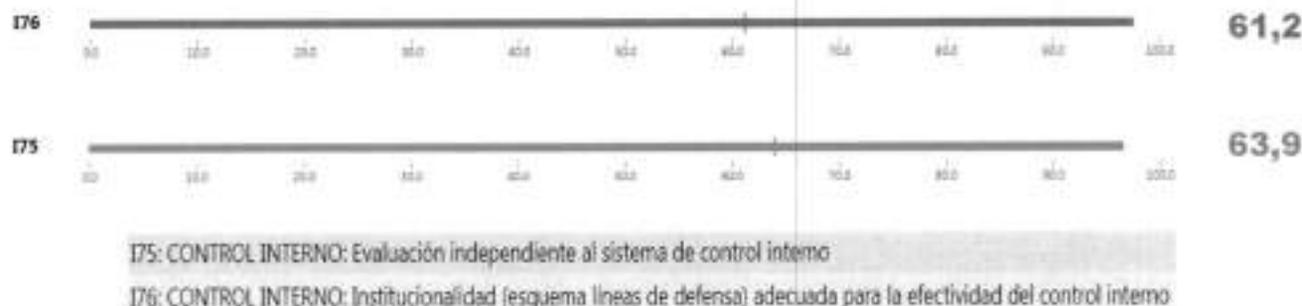


Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

Por su parte, la gráfica No. 11 relaciona el estado de desempeño en forma descendente de las líneas de defensa de que trata el MIPG, de acuerdo con el puntaje obtenido en cada una de ellas. El eje X ubica las Líneas de defensa y el eje Y las clasifica según el puntaje entre un valor de 0 a 100.

La primera barra representa el nivel de desempeño de la Primera Línea de Defensa que obtuvo un índice de 62,9, seguido de la Línea Estratégica con un índice de 62,5, mientras que la Segunda Línea de Defensa se ubica de última con un índice de 55,9.

**Gráfico 12. Comparativo Autoevaluación Vs Evaluación Independiente. 2018**



Fuente: DAFP. <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

La gráfica No. 12 combina una comparación entre el resultado que obtuvo la Empresa mediante la evaluación independiente que lidera el Jefe de Control Interno y el resultado de la autoevaluación a cargo de los responsables de los procesos, programas y/o proyectos o segunda línea de defensa de la Entidad, que para el caso le corresponde a la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos.

De acuerdo con lo anterior, puede notarse una razonable correspondencia entre los dos ejercicios evaluativos que no reflejan diferencias sustanciales entre sí, toda vez que para el caso de la autoevaluación se registra un desempeño con un índice de 61,2, mientras que para la evaluación independiente el resultado es de 63,9.

#### 4.4 Principales Componentes de Intervención y Recomendaciones

Luego de analizados cada uno de los reportes presentados en los formularios FURAG MIPG –MECI se detectaron los siguientes aspectos que requieren esfuerzos institucionales para elevar los niveles de desempeño:

##### 4.4.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Mejorar la gestión para recopilar, analizar, organizar, mantener actualizada y utilizar la información asociada a los grupos de valor y sus características para definir los planes, proyectos o programas y las estrategias de servicio al ciudadano, rendición de cuentas, trámites y participación ciudadana en la gestión institucional.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Activar los mecanismos, canales o estrategias necesarias que permitan recibir, conocer, analizar y utilizar las propuestas e iniciativas de los grupos de valor para establecer la planeación institucional y diseñar los bienes y/o servicios para atender sus necesidades.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Hacer evidente los lineamientos para la evaluación del riesgo dentro de la planeación institucional.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
		En la planeación institucional se debe identificar y describir con mayor detalle los recursos financieros, humanos, físicos, tecnológicos, entre otros, asignados para lograr los objetivos definidos.	Alta Dirección Comité institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
		Identificar en la planeación institucional los mecanismos a través de los cuales se facilita y promueve la participación de las personas en los asuntos institucionales de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones

		Definir las apropiaciones presupuestales destinadas a la atención de grupos étnicos.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Gestión Social
--	--	--	---

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Considerar y hacer explícita dentro de la planeación institucional del talento humano, la normatividad aplicable a la gestión del talento humano y los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Incorporar dentro de la planeación estratégica del talento humano las actividades relacionadas incentivos, vinculación de integrantes de grupos étnicos, situaciones de discapacidad de los trabajadores oficiales o de libre nombramiento y remoción, la evaluación del desempeño y la desvinculación asistida para pensionados o por otras causales.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Concretar los ajustes necesarios del Manual de Funciones de conformidad con el Decreto 815 de 2018. De ser necesario dar aplicación al artículo 2.2.4.11 para recibir la asesoría correspondiente por intermedio del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Procurar la creación de nuevos empleos en la planta de personal, considerando lo contenido en el "Artículo 14. Modificación de las plantas de personal" de la Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones".	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Evaluar las alternativas necesarias para establecer un mecanismo que permita seleccionar los gerentes públicos o los candidatos para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción contemplando la posibilidad de verificar en la planta de personal los posibles trabajadores que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Diseñar un mecanismo para la aplicación de las pruebas necesarias para asegurar la idoneidad de los candidatos a ocupar empleos de gerentes públicos o de libre nombramiento y remoción en aplicación del principio de meritocracia.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa
		Incluir en el Plan de Formación y Capacitación los programas o mecanismos de aprendizaje relacionados con gobernanza para la paz, gestión del conocimiento y creación de valor público.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa

	Identificar dentro de las actuaciones relacionadas con el retiro de los empleados oficiales o de los cargos de gerentes públicos o de libre nombramiento las razones del retiro y el análisis de las causas del retiro para considerarlas como insumo para mejorar la gestión del talento humano y promover condiciones para la adecuación a la nueva etapa de la vida de los colaboradores de la ERU.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Avanzar en el establecimiento de mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los empleados que se retiran a quienes continúan vinculados.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Fortalecer los mecanismos de participación de todos los colaboradores de la Empresa para capturar y analizar las recomendaciones y/o sugerencias a fin de aprovisionar mejoras en la implementación del Código de Integridad.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Fortalecimiento Institucional	Incluir dentro de la documentación de los procesos de la entidad la información relacionada con alcance, indicadores y riesgos.	Subgerencia de Planeación y Administración del Proyectos. Todos los procesos
		Mantener los esfuerzos que permitan racionalizar los procesos y procedimientos de la Empresa.	Subgerencia de Planeación y Administración del Proyectos. Todos los procesos
		Hacer evidente los mecanismos y estrategias que permitan la mejora de los procesos y procedimientos a partir de los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos, el análisis de costo-beneficio de los procesos y el seguimiento a los indicadores de gestión.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración del Proyectos. Todos los procesos
		Impulsar las acciones e intervenciones necesarias para que durante la atención de los grupos étnicos de la Empresa se evalúe su satisfacción, se recomiendan acciones orientadas a mejorar su atención y se propicie el fortalecimiento de las relaciones con el ciudadano en concordancia con lo establecido en la Resolución DAFP No. 667 de 2018 sobre normas de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y Administración del Proyectos. Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Gobierno Digital	Evaluar los criterios de accesibilidad que cumple la página WEB de la ERU relacionados con características sensoriales, uso del color, teclado, tiempo ajustable, poner en pausa, detener, ocultar, al recibir el foco, etiquetas o instrucciones y nombre, función y valor a fin de realizar las mejoras requeridas para para adecuarla a los estándares, normas y requisitos de referencia.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Oficina Asesora de Comunicaciones
		Realizar los procesos de autoevaluación y	Alta Dirección

	<p>evaluación independiente que permitan determinar el cumplimiento de las directrices de usabilidad del sitio WEB de la ERU especialmente en lo relacionado con vínculos, rotos, contenidos alineados a la izquierda, señales al usuario sobre contenidos visitados, formularios en línea señalizados con los campos obligatorios, correspondencia entre el título del campo en los formularios y el espacio dispuesto para el ingreso de la información y ejemplos en los campos de los formularios.</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Comité de Coordinación de Control Interno          Oficina Asesora de Comunicaciones          Oficina de Control Interno</p>
	<p>Actualizar e integrar al plan institucional el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI), incluyendo la proyección del presupuesto, el plan de comunicaciones del PETI, el tablero de indicadores para el seguimiento y control, el diagnóstico de autenticación electrónica y el diagnóstico de carpeta ciudadana, de acuerdo con las normas vigencia en material de gobernanza digital.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa          Oficina Asesora de Comunicaciones</p>
	<p>Identificar dentro de la arquitectura empresarial de la Empresa las metodologías para el diseño y planeación de las iniciativas de tecnologías de información y, en lo posible, conformar un equipo de trabajo que impulse tal arquitectura y determine los impactos para la toma de decisiones.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa          Oficina Asesora de Comunicaciones</p>
	<p>Incorporar dentro de la documentación asociada a los servicios de tecnologías de la información (TI) y de arquitectura empresarial, la arquitectura misional o de negocio y la arquitectura de información.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa          Oficina Asesora de Comunicaciones</p>
	<p>Establecer y aplicar las metodologías, casos de negocio y criterios documentados para la selección y/o evaluación de soluciones de TI que adquiera la Empresa.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa          Oficina Asesora de Comunicaciones          Todos los procesos</p>
	<p>Diseñar y aplicar la metodología más adecuada para la gestión integral de Proyectos de TI de la Empresa, incorporando desde la planeación la visión de los usuarios y la atención de las necesidades de los grupos de interés</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa          Oficina Asesora de Comunicaciones          Todos los procesos</p>
	<p>Documentar el catálogo de componentes de información, definir el esquema de gobierno de los componentes de información y el esquema de roles y responsabilidades sobre los citados componentes.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa</p>
	<p>Definir, documentar e implementar el plan de calidad de la información y realizar la medición de la calidad de la información y el seguimiento sobre la implementación de los controles de calidad o de las acciones de mejora sobre los componentes de información.</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y Desempeño          Subgerencia de Gestión Corporativa</p>
	<p>Definir y fomentar los mecanismos o canales para el uso y aprovechamiento de la información por</p>	<p>Alta Dirección          Comité Institucional de Gestión y</p>

	parte de los grupos de interés.	Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Evaluar la posibilidad de utilizar el estándar GEL-XML en la implementación de servicios para el intercambio de información con otras entidades.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Contemplar dentro de la planeación y gestión de los sistemas de información, la metodología de referencia para el desarrollo de software o sistemas de información, incluyendo las características que permitan la apertura de los datos de forma automática y segura, la arquitectura de sistemas de información o de soluciones y las cláusulas contractuales para el desarrollo de los sistemas de información que obliguen a realizar transferencia de derechos de autor a favor de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Documentar y aplicar el procedimiento para el mantenimiento preventivo de los sistemas de información.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Definir un proceso estandarizado de construcción de software que incluya planeación, diseño, desarrollo, pruebas, puesta en producción y mantenimiento e implementar el plan de aseguramiento de la calidad durante el ciclo de vida de los sistemas de información que incluya criterios funcionales y no funcionales. Definir y aplicar la guía de estilo en el desarrollo de los sistemas de información e incorporar las especificaciones y lineamientos de usabilidad definidos por el MinTIC, considerando las funcionalidades de accesibilidad que indica la Política de gobierno Digital, en los sistemas de información de acuerdo con la caracterización de usuarios.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Gobierno Digital	Avanzar en la gestión necesaria para adoptar el IPv6 e iniciar el cumplimiento de las fases de implementación y de pruebas funcionales para dirigir y encaminar los paquetes en la red.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
		Avanzar en la documentación para la adopción de IPV6	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
		Establecer una estrategia documentada para el uso y apropiación para todos los proyectos de TI que realiza la Empresa, teniendo en cuenta el planteamiento de estrategias de gestión del cambio y ejecutar acciones de mejora o transformación a partir de los resultados obtenidos en el seguimiento.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
		Avanzar en la gestión para la identificación de los activos y los riesgos de seguridad de la información y establecer el plan de tratamiento.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Todos los procesos
		Diseñar y documentar el plan operacional de	Comité Institucional de Gestión y

	seguridad de la información de la Empresa para su implementación.	Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
	Impulsar los esfuerzos institucionales para definir los indicadores y el plan de seguimiento y evaluación a la implementación de seguridad de la información de la Empresa.	Subgerencia de Gestión Corporativa
	Continuar con el desarrollo de auditorías internas de seguridad de la información a partir de los resultados del FURAG II.	Oficina de Control Interno
	Concretar el plan de mejoramiento continuo de seguridad de la información de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Control Interno

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Seguridad Digital	Establecer el buzón de contacto seguridaddigital@dominio.gov.co.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones
		Cursar comunicación al Coordinador Nacional de Seguridad Digital informando sobre los datos de contacto de los enlaces institucionales de seguridad digital.	Subgerencia de Gestión Corporativa
		Participar en los ejercicios de simulación nacional o internacional, para desarrollar habilidades y destrezas en materia de seguridad digital y establecer convenios y o acuerdos de intercambio de información para fomentar la investigación, la innovación y el desarrollo en temas relacionados con la defensa y seguridad institucional en el entorno digital.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Subgerencia Jurídica
		Incrementar y difundir el conocimiento institucional sobre las instancias de política de seguridad digital y herramientas o instrumentos en seguridad digital definidas por el Gobierno Nacional tales como Coordinación Nacional de Seguridad Digital tales (Presidencia de la República), Comité de Seguridad Digital, CCP (Centro Cibemético Policial), CCOC (Comando Conjunto Cibemético), ColCERT, Unidades Cibeméticas de las Fuerzas Militares, Manual Carpeta Ciudadana, Manual Autenticación Electrónica, Guía para la identificación de infraestructura crítica cibemética y el Plan Nacional de protección de la infraestructura crítica cibemética.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Todos los procesos
		Reconocer las campañas relacionadas con seguridad digital tales como Soy ciberseguro, Bajemos el tono y Hacker Girls e implementar aquellas que sean posibles dentro de la Empresa.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones
		Facilitar y fomentar el aprovechamiento de las convocatorias para el fortalecimiento de	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y

		capacidades en Seguridad digital realizadas por el Gobierno Nacional o Distrital.	Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa
		Establecer, documentar e implementar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Control Interno

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Servicio al Ciudadano	Constituir formalmente mediante acto administrativo la dependencia encargada de la atención al ciudadano y consolidar las estadísticas del servicio de la entidad	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia Jurídica Oficina de Gestión Social
		Realizar un análisis y evaluación periódica de la suficiencia del talento humano asignado a cada uno de los canales de atención.	Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
		Aumentar la cobertura de los mecanismos utilizados por la ERU para que los ciudadanos gestionen sus trámites y servicios a través de modelos itinerantes como las ferias y unidades móviles, enlaces territoriales sin punto de atención, atención a través de otra entidad o módulos de gestión virtual, entre otros.	Alta Dirección Oficina Asesora de Comunicaciones Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social
		Diseñar o actualizar los protocolos para la atención al ciudadano en todos los canales incorporando las estrategias para resolver PQRSD según su nivel de complejidad.	Alta Dirección Oficina Asesora de Comunicaciones Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social
		Mejorar la batería de indicadores de medición y seguimiento del desempeño en el servicio al ciudadano para medir sus características y preferencias, tiempos de espera y uso de canales.	Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Incorporar dentro de la planeación estratégica del talento humano los incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, en la medida que sea aplicable.	Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social
		Mejorar la estructuración y disponibilidad de canales para interactuar de manera virtual con los ciudadanos a través la página WEB.	Oficina Asesora de Comunicaciones

		Establecer los mecanismos de control que permitan asegurar que la información entregada a los ciudadanos a través de diferentes canales es la misma.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Control Interno
		Evaluar la posibilidad de establecer un mecanismo que permita al ciudadano hacer seguimiento al estado de sus PQRSO de forma fácil y oportuna y al estado de sus trámites en línea.	Alta Dirección Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Analizar la posibilidad de establecer o adecuar una herramienta tecnológica de gestión que permita detectar y analizar las necesidades de los grupos de valor a fin de mejorar la satisfacción ciudadana y para la atención y asesoría a grupos de valor a través de canales virtuales que permita el escalamiento de peticiones a personal especializado.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Evaluar si con la demanda actual es necesario y procedente establecer programas de cualificación en atención preferencial e incluyente para personas en condición de discapacidad visual, discapacidad auditiva, en condición de discapacidad física o con movilidad reducida, en condición de discapacidad psicosocial, en condición de discapacidad intelectual, menores de edad y niños, adultos mayores, mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos y personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Adecuar los canales de atención presencial, telefónica y virtual para garantizar la atención de personas con discapacidad, adultos mayores, niños, etnias y otros grupos de valor.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Dar continuidad a las intervenciones que permitan mejorar la accesibilidad al medio físico, incluyendo la señalización inclusiva y el presupuesto destinado cuando sea posible.	Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
0 e sil <	0 e e c	Diseñar y someter a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o del Comité de Defensa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

		Judicial, Conciliación y Repetición las políticas generales que orienten la defensa técnica de los intereses de la Empresa.	Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición Subgerencia Jurídica
		Complementar los análisis de los datos e información sobre el desempeño de la ERU en materia de defensa judicial con aspectos como el índice de condenas, tipos de daños por los cuales resulta demandada o condenada la Empresa o deficiencias de las actuaciones procesales por parte de los apoderados y someterlos a la discusión del Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición y proponer los correctivos necesarios.	Alta Dirección Subgerencia Jurídica Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	Mejorar la difusión de la propuesta del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para aumentar la participación de Veedores, Ciudadanos, Academia, Gremios, Órganos de control y Organizaciones no gubernamentales en su formulación.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones
		Aumentar la difusión interna y externa para dar a conocer los lineamientos establecidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a los colaboradores y grupos de valor de la Empresa así como a la ciudadanía en general.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones
		Asegurar que todos los procesos de la Empresa hayan identificado sus riesgos de corrupción o, en caso contrario, justificar las razones por las cuales no fueron incorporados en los mapas de riesgo.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno
		Mejorar el diseño de los controles para la gestión del riesgo de tal manera que incorporen los atributos de propósito del control, descripción detallada de la operación del control, manejo de las desviaciones del control y la evidencia del control.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Todos los procesos
		Publicar en el sitio WEB de la Empresa los planes estratégicos, sectoriales e institucionales, la información sobre los grupos étnicos en el territorio y las respuestas a las solicitudes de información.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Servicio al Ciudadano	Revisar la posibilidad de adecuar la línea de atención de la Empresa, PBX o conmutador para que incluya la opción de grabación de llamadas y un menú interactivo con opciones para la atención de personas con discapacidad, si ello es necesario.	Alta Dirección Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social Oficina Asesora de Comunicaciones
		Aprovisionar la asesoría y acompañamiento interno necesario para la mejora en la prestación de los servicios y trámites en aspectos relacionados con discapacidad visual, auditiva, física, psicosocial o intelectual.	Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Efectuar auditorías internas contemplando los criterios de accesibilidad de conformidad con la norma técnica colombiana NTC 6047 (Infraestructura) y la norma técnica	Oficina de Control Interno

	colombiana NTC 5854 (accesibilidad web).	
	Establecer las políticas, lineamientos, protocolo, planes, programas y/o proyectos que garanticen el ejercicio total y efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial, adultos mayores, niños, mujeres embarazadas o personas que hablen otras lenguas o dialectos.	Alta Dirección Oficina Asesora de Comunicaciones Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social
	Diseñar y aplicar las herramientas necesarias para mejorar el lenguaje con el cual la Empresa se comunica con sus grupos de valor, tales como Guía de Lenguaje Claro para servidores públicos del DNP, 10 pasos para comunicarse en Lenguaje Claro del DNP o Curso virtual de Lenguaje Claro del DNP.	Alta Dirección Oficina Asesora de Comunicaciones Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social
	Analizar la posibilidad de avanzar en la traducción a lenguaje claro de guías, formatos, piezas informativas, manuales, normas y respuestas a PQRS, con la participación de los colaboradores de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina Asesora de Comunicaciones Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina de Gestión Social

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión con Valores para Resultados	Racionalización de Trámites	Documentar completamente los factores que la Empresa ha considerado para la priorización de los trámites u otros procedimientos como por ejemplo el Plan de Desarrollo, las políticas, la Empresa o la racionalización de trámites.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
		Diseñar, documentar, aprobar e implementar la estrategia de racionalización de trámites.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Todas las Subgerencias
		Aumentar la cobertura de las actividades de participación ciudadana para asegurar que los grupos de valor tales como los órganos internos de decisión y la academia sean incluidos en ellas.	Alta Gerencia Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Aumentar las acciones institucionales internas y externas para cualificar la participación ciudadana a través de procesos de capacitación en participación ciudadana y control social, incluyendo canales electrónicos y la retroalimentación correspondiente.	Alta Gerencia Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Aprovechar las bases de datos institucionales para mejorar los ejercicios de colaboración e innovación abierta, realizar las actividades de rendición de cuentas y	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos

		evaluación la prestación del servicio.	Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Utilizar los espacios de rendición de cuentas locales o territorializadas para documentar las debilidades, retos, u oportunidades institucionales y establecer, implementar y divulgar las acciones de mejoramiento.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Establecer un mecanismo de evaluación que permita medir el grado de satisfacción de los grupos de valor frente al ejercicio de rendición de cuentas que desarrolla la Empresa o en los cuales participa.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Incrementar la divulgación de la información en el proceso de rendición de cuentas utilizando todos los canales y medios posibles para asegurar la participación de los grupos de valor, como por ejemplo televisión, prensa, correo electrónico, boletines, aplicaciones móviles, reuniones, entre otros.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Incluir dentro de los ejercicios de rendición de cuentas temas relacionados con trámites, espacios de participación en línea, espacios de participación presenciales, oferta de información en canales electrónicos, oferta de información en canales presenciales, conjuntos de datos abiertos disponibles, enfoque de derechos humanos en la rendición de cuentas y plan anticorrupción y de atención al ciudadano.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Incluir dentro de las acciones de diálogo implementadas por la Empresa para la rendición de cuentas mecanismos como foros ciudadanos participativos por proyectos, temas o servicios, foros virtuales, ferias de la gestión con pabellones temáticos, audiencias públicas participativas virtuales, observatorios ciudadanos, tiendas temáticas o sectoriales, mesas de diálogo locales o temáticas, asambleas comunitarias, blogs o teleconferencias interactivas.	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social

DIMENSION	POLÍTICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Evaluación de Resultados	Seguimiento y Evaluación	El equipo directivo debe documentar la identificación de los puntos fuertes y puntos de mejora como resultado de los análisis de los indicadores de la gestión institucional, para asegurar el logro efectivo de los resultados definidos en la planeación de la Empresa.	Alta Dirección Subgerencias Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina de Control Interno Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Analizar la posibilidad de establecer un cuadro de mando integral o Balanced Score card para mantener un control permanente de la medición del logro de los objetivos y metas a partir de la batería de indicadores de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Planeación y

			Administración de Proyectos
--	--	--	-----------------------------

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Información y Comunicación	Gestión de la Información y Comunicación	Realizar los ajustes institucionales requeridos para gestionar la información institucional a partir de recolección sistemática de información estratégica y relevante para la toma de decisiones e identificar los flujos de la información vertical, horizontal y hacia afuera de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Oficina Asesora de Comunicaciones
		Formular e implementar un proceso documentado para el procesamiento y análisis de la información que incluya mecanismos de transmisión de los datos, responsables de generar los datos, mecanismos de validación de los datos, utilidad de los datos y evaluación de la calidad de los datos.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Todas las Subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		La Empresa debe avanzar en el aseguramiento de que la información que publica cumple con los lineamientos de la guía de lenguaje claro del PNSC-DNP, se encuentra disponible en formato accesible para personas en condición de discapacidad visual, auditiva, psicosocial o intelectual de tal manera que los contenidos sea de fácil lectura, cuenta con un cuerpo de letra mayor y que se disponga de material audiovisual sencillo, con ilustraciones y audio de fácil comprensión.	Alta Gerencia Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social
		Avanzar en la apropiación de la norma ISO 14289-1 para la mejora la accesibilidad de los archivos y documentos electrónicos y para asegurar que las comunicaciones o repuestas a sus grupos de valor se encuentren en un formato que permita la preservación digital.	Alta Gerencia Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Gestión Corporativa Oficina Asesora de Comunicaciones
		Evaluar si con la publicación de la información la Empresa ha sido reconocida por los grupos de valor por la veracidad y utilidad de los datos publicados, ha promovido la transparencia y la participación ciudadana y de sus grupos de valor, ha mejorado los datos publicados a través de la atención de requerimientos de sus grupos de valor y ha promovido una cultura de análisis y medición entre su talento humano y grupos de valor.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina Asesora de Comunicaciones

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Planeación	Gestión	Documentar con mayor detalle en la planeación estratégica de la Empresa, las actividades de gestión	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y

		documental a desarrollar durante la vigencia.	Administración de Proyectos Sugerencia de Gestión Corporativa
		Realizar los seguimientos necesarios para determinar el estado de implementación, publicación e inscripción en el Registro Único de Series Documentales de la Tabla de Retención Documental de la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Comité Institucional de Coordinación Control Interno Sugerencia de Gestión Corporativa Oficina de Control Interno
		Avanzar en la implementación del Sistema Integrado de Conservación – SIC de la Empresa.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa
		Realizar el monitoreo de los equipos de medición y aplicar los controles para asegurar óptimas condiciones ambientales en las áreas de conservación documental y ejecutar acciones de prevención de emergencias y atención de desastres en archivos.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa
		Elaborar el Plan de Conservación Documental que incluye el Programa de Conservación Preventiva de la Empresa.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa
		Identificar los documentos electrónicos generados por los procesos de la Empresa que son susceptibles de preservar a largo plazo y establecer las estrategias de preservación digital para garantizar que la información producida se encuentre disponible a lo largo del tiempo, a partir de la implementación del Plan de Preservación Digital.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa
		Incluir los documentos audiovisuales en cualquier soporte y medio dentro de los instrumentos archivísticos de la Empresa.	Sugerencia de Gestión Corporativa
		Avanzar en la creación y consolidación de los expedientes electrónicos incluyendo los respectivos componentes tecnológicos y paulatinamente trabajar en la adecuación de las Tablas de Retención Documental para permitir su identificación.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Avanzar en estrategias para la identificación de necesidades de conocimiento a fin de establecer y desarrollar actividades de análisis de datos e información, investigación, desarrollo e innovación.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sugerencia de Gestión Corporativa Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
		Planificar, proponer y presentar para la aprobación los proyectos y metas de innovación para el corto, mediano y largo plazo.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Plantear, viabilizar y desarrollar estrategias y acciones para conservar el conocimiento de los servidores públicos a partir del análisis de los colaboradores que cuentan con un capital de conocimiento especializado o altamente	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias

		demandado por la operación de la Empresa, considerando los riesgos relacionados con la fuga del capital intelectual.	Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Avanzar en el desarrollo de procesos de experimentación para identificar y evaluar posibles soluciones a los problemas institucionales, diseñar y probar productos y servicios con nuevos métodos, procedimientos y/o tecnologías, analizar el comportamiento de futuros productos o servicios renovados o generados, optimizar recursos, mejorar la cultura organizacional, mejorar el diseño de políticas públicas a cargo de la Empresa, mejorar las habilidades y competencias del talento humano, mejorar la experiencia del ciudadano y mejorar los productos y servicios.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Impulsar actividades de innovación a partir de talleres y espacios participativos, gestión de proyectos de innovación, desarrollo de proyectos de innovación con otras entidades, unidades, equipos o grupos, desarrollo de macro proyectos en innovación o investigación, fortalecimiento de redes de conocimiento o participación en eventos, convocatorias, concursos u otros que puedan ser replicados en la Empresa.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Diseñar técnicas, métodos o metodologías de gestión del conocimiento e innovación que permitan capturar ideas, desarrollar procedimientos para evaluar las ideas, fomentar la creatividad en el análisis de problemáticas de la Empresa y crear conjuntamente alternativas visibles para mejorar el desempeño en esta dimensión a partir del reconocimiento de las fortalezas.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno
		Avanzar en la formulación de documentos estandarizados para estructurar, capturar y procesar los datos e información que produce la Empresa en sus diferentes dependencias y procesos.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Todas las subgerencias Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina de Gestión Social Oficina de Control Interno

DIMENSION	POLITICA	RECOMENDACION	RESPONSABLE SUGERIDO
Control Interno	Control Interno	Establecer los instrumentos para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales valores y principios del servicio público.	Alta Dirección Comité Institucional de Gestión y Desempeño Subgerencia de Gestión Corporativa Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
		Mejorar en el desempeño de actividades documentadas que permitan la identificación del esquema de las líneas de defensa y su aplicación metodológica.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina de Control Interno
		Mantener acciones de mejora y analizar posibles mecanismos y líneas de reporte que permitan mantener la evaluación continua de la efectividad del sistema de control interno.	Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina de Control Interno

	<p>Propiciar la consolidación de la gestión del riesgo a través de la divulgación e implementación de la política de administración del riesgo, la promoción de los espacios para capacitar a los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo sobre la metodología de gestión del riesgo, el seguimiento al cumplimiento de la política de administración del riesgo, la identificación y análisis del riesgo desde la planeación estratégica y la generación de acciones para apoyar a la segunda línea de defensa frente al seguimiento del riesgo</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno</p>
	<p>Continuar con las intervenciones relacionadas con asesoría y acompañamiento para capacitar y entrenar a los líderes de proceso y enlaces para el diseño de los controles a los riesgos institucionales.</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno</p>
	<p>Mejorar la interlocución y comunicación entre los procesos e instancias de decisión sobre el desempeño de las actividades y controles en la gestión de riesgos para proponer los ajustes necesarios.</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Todas las Subgerencias Oficina de Control Interno</p>
	<p>Realizar el seguimiento y monitoreo de los riesgos de la entidad para verificar que la ejecución de los controles corresponda a la forma como se diseñaron y a la manera de documentar las acciones de seguimiento y monitoreo del riesgo.</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno</p>
	<p>Mejorar en la divulgación oportuna de las actualizaciones a los mapas de riesgo de la Empresa.</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno</p>
	<p>Facilitar todos los canales y espacios comunicacionales que permitan la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales de comunicación.</p>	<p>Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno Oficina Asesora de Comunicaciones</p>
	<p>Ampliar la cobertura de la evaluación independiente para verificar de manera periódica la confiabilidad, disponibilidad, integridad y seguridad de la información de la Empresa y aprovisionar las recomendaciones, mejoras o implementación de nuevos controles.</p>	<p>Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Oficina de Control Interno</p>

#### 4.4.2 Modelo Estándar de Control Interno MECI

COMPONENTE	Recomendación	Responsable
Ambiente de Control	El representante legal y la alta dirección deben evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público - Código de integridad en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o Comité de Coordinación de Control Interno y hacer evidentes las decisiones tomadas, para lo cual se debe proveer los resultados obtenidos.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	Tomar las medidas de mejora como resultado de la evaluación de clima laboral y documentarlas adecuadamente.	Subgerencia de Gestión Corporativa
	Definir lineamientos concretos en el marco del Sistema de Control Interno en aspectos relacionados con Anticorrupción.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
	Establecer e implementar la política de administración de riesgos incluyendo los niveles de aceptación, niveles de calificación de impacto y el análisis del contexto interno y externo.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

COMPONENTE	Recomendación	Responsable
Evaluación del Riesgo	Establecer un mecanismo, herramienta o software que permita documentar las causas o factores generadores de riesgos, la gestión y logros en relación con los riesgos identificados, monitorear los avances, registrar el seguimiento y la evaluación y lo cambios significativos del entorno.	Alta Dirección Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
	Mejorar el desempeño en relación con la asesoría, acompañamiento y monitoreo de los riesgos.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
	Realizar los ejercicios de identificación y autoevaluación de los riesgos institucionales por procesos y registrar los avances logrados.	Líderes de todos los procesos
	Realizar el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar.	Supervisores de contratos

COMPONENTE	Recomendación	Responsable
Actividades de Control	Verificar y evaluar que los responsables estén ejecutando los controles a los riesgos tal como han sido diseñados.	Oficina de Control Interno Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
	Hace seguimiento a los mapas de riesgo y verificar su actualización de acuerdo a los cambios en la política de riesgos, entornos y niveles de aceptación del riesgo.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos
	Mantener y mejorar los esfuerzos para consolidar el Sistema de Administración de Riesgos de la Empresa	Alta Dirección Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina de Control Interno Líderes de Proceso

COMPONENTE	Recomendación	Responsable
------------	---------------	-------------

Información y Comunicación	Mejorar los ejercicios de evaluación y aprovisionamiento de recomendaciones relacionadas con la información y comunicación de la Empresa en aspectos de confiabilidad, disponibilidad, efectividad, integridad y seguridad.	Oficina de Control Interno
----------------------------	---	----------------------------

COMPONENTE	Recomendación	Responsable
Actividades de Monitoreo	Documentar dentro de las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno las decisiones, ajustes y modificaciones para dar solución a las deficiencias y desviaciones detectadas y discutidas por estas instancias.	Alta Dirección Oficina de Control Interno Comité institucional de Coordinación de Control Interno Comité institucional de Coordinación de Control Interno
	Verificar el estado de avance y cumplimiento de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las autoevaluaciones, seguimientos y auditorías	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Alta Dirección
	Contribuir a la gestión del riesgo a través de la identificación de las posibles exposiciones a los riesgos institucionales de los procesos que componen la operación institucional de la Empresa.	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos

#### 4.5 Utilidad de los Resultados

Los resultados de la aplicación de los formularios FURAG MIPG –MECI principalmente se destinan a los siguientes propósitos:

- 
 1. Para conocer el estado y los avances de la gestión, el desempeño y el Sistema de Control Interno institucional.
- 
 2. Para identificar los aspectos susceptibles de mejora.
- 
 3. Para sustentar los ejercicios de planeación institucional con base en los resultados de su gestión.
- 
 4. Para definir cursos de acción para la correcta transición o implementación del MIPG alineado con MECI.
- 
 5. Para contar insumos para la elaboración de los informes que se deberán entregar en el próximo proceso de empalme (orden territorial).

#### 4.6 Recomendaciones Generales

- Los resultados generados en esta medición junto con las recomendaciones, deben ser considerados por la Empresa para elaborar el plan de mejoramiento respectivo, en tanto que el propósito de este ejercicio es registrar mayores avances en la implementación de MIPG y de MECI y continuar con el propósito del Gobierno Distrital de orientar su gestión hacia resultados, lo cual implica cerrar las brechas que se presentan entre lo registrado y lo esperado en cada una de las dimensiones del modelo que fueron objeto de evaluación.
- Conforme lo citado anteriormente, se recomienda que la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos lidere este ejercicio, brindando las directrices respectivas y consolidando el plan de mejoramiento final, aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual es prudente que sea implementado, en lo posible antes del 31 de diciembre de 2019, considerando que la Empresa deberá presentar nueva evaluación de estos modelos a inicios de la vigencia 2020 (evaluación vigencia 2019).
- Tener en cuenta lo informado en el correo electrónico del 23 de enero de 2019, ver a continuación:

"Janeth Villalba Mahecha <jvillalbam@eru.gov.co>

23 ene.  
2019  
15:00

para Gemma, JORGE, TATIANA, EDGAR, Bibiana, ADRIANA, MARGARITA, LUIS, Andrea, CAMILO, DIANA, PAOLA, Martha, MIGUEL, Camilo, Esteban, CLAUDIA, Diana, Esperanza, Natali, URSULA, Astrid, Elda, Luis

Buenas tardes:

Con relación a la agenda de mañana es importante considerar dentro de las labores a realizar en la vigencia 2019, aquellas relacionadas con el **Decreto Distrital 591 de octubre 16 de 2018, "Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones"**, específicamente lo relacionado con:

Artículo 5. Instrumentos para la implementación del MIPG. . Parágrafo. El proceso de elaboración del *Plan de Acción para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital y la Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital*, contará con la participación de los integrantes de la Comisión Intersectorial del SIGD, quien *deberá aprobar estos documentos en un plazo no mayor a cinco (5) meses contados a partir de la vigencia del presente decreto.*

Artículo 6. Medición del Sistema Integrado de Gestión Distrital. La *recolección de la información* necesaria para la medición del SIGD, cuyo marco de referencia es el MIPG, se hará a través del *Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG*, de acuerdo a la metodología, periodicidad y demás *condiciones necesarias* establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de los instrumentos de medición adoptados a nivel distrital, *sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Distrital 215 de 2017 o la norma que lo modifique o sustituya.* . (acción que ya fue realizada).

**Artículo 12. Transición.** La Secretaría General liderará la reglamentación requerida para implementar el MIPG. **Las entidades y organismos distritales tendrán un plazo de siete (7) meses contados a partir de la publicación de la Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital para ajustar el diseño del SIGD e implementar el MIPG como su marco de referencia.**

**Artículo 13. Estímulos y reconocimientos.** A través del Premio Distrital a la Gestión o del mecanismo que haga sus veces, se otorgarán estímulos y reconocimientos para las entidades y organismos distritales que demuestren avances significativos en la implementación del SIGD. Este mecanismo de estímulos y reconocimientos será reglamentado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en un término máximo de doce (12) meses contado a partir de la vigencia del presente decreto.

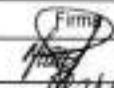
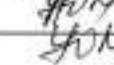
Es decir que el Plan de Acción para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital y la Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital estaría aprobado a más tardar el 15 de marzo de 2019 y se debe proceder a:

1. Reporte del Furag (acción cumplida) y a su
2. Implementación inicialmente a más tardar el 15 de octubre de 2019, siempre y cuando la guía se publique\*.

Cualquier inquietud respecto al contenido de este informe con gusto será atendida.

Cordialmente,

  
 Janeth Villalba Mahecha  
 Jefe Oficina de Control Interno

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Elaboró:	Miguel Ángel Pardo Mateus	Contratista	Oficina de Control Interno	
Revisó:	Janeth Villalba Mahecha	Jefe	Oficina de Control Interno	
Aprobó:	Janeth Villalba Mahecha	Jefe	Oficina de Control Interno	