ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno Periodo marzo – julio 2018 Ley 1474 de 2011 - artículo 9		
Jefe de Control Interno o quien haga sus veces: Carmen Elena Bernal Andrade	**Periodo de evaluación:** Marzo a junio de 2019	**Fecha de elaboración:** 12 de Julio de 2019

OBJETIVO:

Presentar el Estado del Control Interno de la Entidad articulado con el MIPG y la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG, en desarrollo de los componentes del MECI (Ambiente de control, Evaluación del Riesgo, Actividades de control, Información y comunicación; y actividades de monitoreo), la Línea estratégica y sus tres líneas de defensa.

ANTECEDENTES:

a) A través de la Ley 87 de 1993 se establecen normas para el ejercicio del control interno definiendo los objetivos del sistema de Control Interno, las Características del Control Interno, los elementos para el Sistema de Control Interno, así mismo se indica que el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, es de responsabilidad del representante legal y se establece como una función de los auditores internos la verificación del Sistema de Control Interno.

b) En la Ley 1474 de 2011 se establece que *"El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave".*

c) Con la Ley 1753 de 2015 se integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el Sistema de Control Interno, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades, cuya finalidad es el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado, en el cual el MIPG es el mecanismo que proporcionará integración y articulación.

d) Con el Decreto 1083 de 2015 se establece que el Sistema Institucional de Control Interno está integrado por los controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad. Así mismo se establece que los elementos mínimos del Sistema de Control Interno conforman cinco grupos que se interrelacionan y que constituyen los procesos fundamentales de la administración los cuales son: Dirección, Planeación, Organización, Ejecución, Seguimiento y Control (Evaluación).

e) A partir de la implementación del Decreto 1499 de 2017, se enmarca en los postulados del MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las cuatro (4) líneas de defensa de que trata este Modelo.

f) En el decreto 1499 de 2017 se establece los criterios para la medición del MECI así:

"(…) ARTÍCULO 2.2.23.3. Medición del Modelo Estándar de Control Interno. Los representantes legales y jefes de organismos de las entidades a las que les aplica la Ley 87 de 1993 medirán el estado de avance del Modelo Estándar de Control Interno. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho Modelo. La Función Pública establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición y recogerá la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG."

Los resultados de esta medición servirán de base para el informe que sobre el avance del Control Interno en el Estado presentará el presidente de la República al Congreso de la República, al inicio de cada legislatura. (…)"

g) En el Marco General Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 2 - Julio 2018 se establece el objetivo del MECI actualizado así:

"(…)Proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).(…)"

h) Mediante la Resolución 162 de 2018 el IPES adopta el Comité Institucional de Control Interno, el Estatuto de Auditoría Interna, el Código de ética de la Auditoría Interna en el Instituto para la Economía Social – IPES.

i) Mediante la resolución 564 de 2018 el IPES crea el Comité institucional de Gestión y Desempeño del Instituto para la Economía Social, se dicta su reglamento y se deroga la resolución 169 de 2013 "Por la cual se regula el comité interno de archivo del Instituto para la Economía Social- IPES y se deroga la resolución 013 de 2009", Resolución 376 de 2017 "Por la cual se designan los gestores de integridad en el instituto para la economía social – IPES" y Resolución 017 de 2018 "Por la cual se conforma el comité de seguridad vial del Instituto para la Economía Social – IPES".

j) Mediante Decreto 591 de 2018 se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital.

k) Mediante Circular conjunta 012 de 2019 se imparten directrices para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital.

l) Mediante Circular 005 de 2019 se imparten instrucciones para la Socialización «Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital» y «Plan de Acción para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital.

m) Entre el 12 de febrero hasta el 15 de marzo de 2019 se llevó a cabo a través del formulario FURAG MIPG el registro de la información para medición del Modelo Estándar de Control Interno MECI y el reporte la información correspondiente a la medición de MIPG vigencia 2018, corte a 31 de diciembre.

A continuación, se muestran los resultados producto de la anterior medición:

Tabla 1
Resultado Formulario FURAG medición MECI – MIPG (Decreto 1499/2017)
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	PUNTAJE POR DIMENSIÓN	POLÍTICAS	PUNTAJE POR POLÍTICA
Talento Humano	68,2	Gestión Estratégica del Talento Humano	66,2
		Integridad	74,0
Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,8	Planeación Institucional	74,2
		Gestión Presupuestal y Eficiencia del	0,0

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DIMENSIÓN	PUNTAJE POR DIMENSIÓN	POLÍTICAS	PUNTAJE POR POLÍTICA
		Gasto Público	
Gestión para Resultados con Valores	73,0	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,8
		Gobierno Digital	72,5
		Seguridad Digital	73,6
		Defensa Jurídica	82,2
		Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	75,1
		Servicio al ciudadano	73,3
		Racionalización de Trámites	70,6
		Participación Ciudadana en la Gestión Pública	69,7
Evaluación de Resultados	69,9	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	69,9
Información y Comunicación	74,8	Gestión Documental	74,4
Gestión del Conocimiento	72,5	Gestión del Conocimiento	72,5
Control Interno	70,6	Control Interno	70,6
ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			**70,9**

n) Producto de lo anterior la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico se encuentra desarrollando mesas de trabajo con el fin de establecer las brechas en la implementación del MIPG de acuerdo con los resultados de FURAG 2019,las brechas de los resultados FURAG 2018 y la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG001:2011 con el MIPG, para lo cual se realizarán presentaciones por dimensión frente a los resultados obtenidos, oportunidades de mejora y producto de lo anterior se establecerán planes de acción. A continuación, se detallan las fechas de programación:

Tabla 2
Programación mesas de trabajo MIPG
03-jul-2019

DIMENSIÓN	FECHA
Talento Humano	12-jun-2019
Direccionamiento Estratégico y Planeación	19-jun-2019
Gestión con valores para resultados	17,20,21,25,26-jun-2019 y 04-jul-2019
Evaluación de Resultados	13-jun-2019
Información y Comunicación	18,28-jun-2019
Gestión del Conocimiento	02-jul-2019
Control Interno	03-jul-2019

o) La ACI realiza un ejercicio de identificación de brechas conforme a los resultados y respuestas dadas por parte de los procesos en la encuesta FURAG 2018 – ANEXO 3 - BRECHAS MIPG 2019 – FUENTE ENCUESTA FURAG 2018.

RESULTADOS

1. ANÁLISIS RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2018 CORTE A 31 DE DICIEMBRE

Producto del reporte de la información y resultados correspondiente a la medición de MIPG vigencia 2018 con corte a 31 de diciembre se presentan a continuación los siguientes resultados:

1.1. RESULTADOS GENERALES:

- Dentro de los resultados de desempeño institucional por departamento y municipio correspondiente a Bogotá, D.C el IPES ocupó el puesto 22
- El índice de Control Interno del IPES es de 70.6 y ocupó el puesto 23 por departamento y municipio correspondiente a Bogotá, D.C,
- Tomando como referencia el puntaje máximo obtenido por una o varias entidades del orden territorial para cada una de las dimensiones de gestión y desempeño se establecieron porcentualmente diferencias por dimensión, entre los que ocupan los cuatro primeros puestos y la ACI recomienda una mayor atención son las dimensiones de Control Interno, Talento Humano, Información y Comunicación; y Gestión para Resultados con Valores así:

Tabla 3
Brechas por dimensiones de acuerdo con los puntajes máximos
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

Dimensión	Puntaje IPES	Puntaje máximo	Diferencia
Control Interno	70,6	97,5	26,9
Talento Humano	68,2	94,4	26,2
Información y Comunicación	74,8	98,4	23,6
Gestión para Resultados con Valores	73,0	96,2	23,2
Gestión del Conocimiento	72,5	94,8	22,3
Evaluación de Resultados	69,9	90,9	21,0
Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,8	94,9	20,1

- Tomando como referencia que el índice de desempeño institucional del IPES es del 70,9, es necesario actuar con mayor prontitud sobre las políticas con un puntaje menor al índice de desempeño institucional, las cuales son: Gestión Estratégica

del Talento Humano, Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Control Interno y Racionalización de Trámites así:

Tabla 4
Brechas por políticas conforme al resultado de des
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

N°	POLÍTICA	RESULTADO
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	66,2
2	Integridad	74,0
3	Planeación Institucional	74,2
4	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	0,0
5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,8
6	Gobierno Digital	72,5
7	Seguridad Digital	73,6
8	Defensa Jurídica	82,2
9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	75,1
10	Servicio al ciudadano	73,3
11	Racionalización de Trámites	70,6
12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	69,7
13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	69,9
14	Gestión Documental	74,4
15	Gestión del Conocimiento	72,5
16	Control Interno	70,6

- Revisados los resultados y tomando como referencia que el índice de desempeño institucional del IPES es del 70,9, es necesario actuar con mayor prontitud sobre los índices con un puntaje menor al índice de desempeño institucional, las cuales son:

Tabla 5
Índices con un resultado menor al índice de desempeño institucional del IPES
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

POLÍTICA	ÍNDICE	VALOR
Control Interno	Evaluación independiente al sistema de control interno	55,3

POLÍTICA	ÍNDICE	VALOR
	Segunda Línea de Defensa	64,5
	Tercera Línea de Defensa	65,5
	Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	65,9
	Evaluación estratégica del riesgo	66,4
	Información y comunicación relevante y oportuna para el control	70,1
	Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno	70,4
	Ambiente propicio para el ejercicio del control	70,8
Defensa Jurídica	Recuperación de Recursos Públicos	66,6
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Planta de Personal organiza el trabajo en función de las necesidades de la entidad	63,9
	Estructura Organizacional orientada a objetivos institucionales	65,0
	Manual de Funciones y Competencias Actualizados	67,4
Gestión Documental	Calidad del Componente cultural	62,3
Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	65,3
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	66,1
	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	68,0
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	48,1

POLÍTICA	ÍNDICE	VALOR
Gobierno Digital	Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial	69,7
Integridad	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	68,0
Participación Ciudadana en la Gestión	Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	59,8
	Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	62,7
	Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios	63,2
	Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	69,2
	Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	69,3
	Responsabilidad por resultados	70,1
Planeación Institucional	Planeación participativa	67,2
	Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación	68,8
Política de gobierno digital	Trámites y servicios en línea o parcialmente en línea	46,6
Racionalización de Trámites	Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	53,8
	Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	64,1
	Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	69,2
Seguimiento y Evaluación Institucional	Enfoque en la satisfacción ciudadana	63,6
	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	69,8
Servicio al Ciudadano	Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios	65,4

POLÍTICA	ÍNDICE	VALOR
	Certidumbre en el servicio	68,6
	Procesos y procedimientos para un servicio de calidad	70,1
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	58,9
	Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad	63,4
	Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	64,9
	Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	69,5
	Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción	70,1

- Frente a los resultados de las dimensiones comparadas a los puntajes máximos obtenidos por una o varias entidades del orden territorial se observó que la mayor brecha se encuentra en la evaluación estratégica del riesgo y las actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora, tal cual, como se muestra a continuación:

Tabla 6
Brechas dimensiones MECI
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	PUNTAJE IPES	PUNTAJE MÁXIMO	BRECHA
Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	65,9	98,64	32,74
Evaluación estratégica del riesgo	66,4	95,5	29,1
Ambiente propicio para el ejercicio del control	70,8	98,31	27,51
Información y comunicación relevante y oportuna para el control	70,1	96,82	26,72
Actividades de control efectivas	75,9	94,21	18,31

1.2. RESULTADOS POR DIMENSIONES

A continuación, se detallan los resultados por dimensiones, se toma como referencia el índice de desempeño institucional del IPES el cual es del **70,9**, para el análisis de resultados:

1.2.1. TALENTO HUMANO: Esta dimensión se vio afectada por los resultados de la política de gestión estratégica del talento humano y de los índices de desvinculación asistida, desarrollo y bienestar de talento humano, selección meritocracia del talento humano, Calidad de la planeación estratégica, coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción:

Tabla 7
Análisis resultados furag – Dimensión talento humano
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	RESULTADOS POR POLÍTICAS	RESULTADOS POR INDICES DE POLÍTICAS			
Talento humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
	66,2	68,0	66,1	65,3	48,1
68.2	Integridad	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público		Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	
	74,0	75,6		68,0	

1.2.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN: El comportamiento de esta dimensión se vio afectada por los indicadores de planeación participativa y la Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación:

Tabla 8
Análisis resultados furag – Dimensión direccionamiento estratégico y planeación
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	RESULTADOS POR POLÍTICAS	RESULTADOS POR INDICES DE POLÍTICAS				
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Planeación basada en evidencias	Enfoque en la satisfacción ciudadana	Formulación de la política de administración del riesgo	Planeación participativa	Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación
74,8	74,2	77,4	80,0	72,0	67,2	68,8

1.2.3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS: Esta dimensión se vio afectada por los resultados de las políticas de racionalización de Trámites y participación Ciudadana en la Gestión Pública:

Tabla 9
Análisis resultados furag – Dimensión gestión con valores para resultados
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	POLÍTICAS	RESULTADOS
Gestión para Resultados con Valores	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,8
	Gobierno Digital	72,5
	Seguridad Digital	73,6
	Defensa Jurídica	82,2
73,0	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	75,1
	Servicio al ciudadano	73,3
	Racionalización de Trámites	70,6

DIMENSIÓN	POLÍTICAS	RESULTADOS
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	69,7

1.2.4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Esta dimensión presenta una baja calificación en los indicadores de enfoque en la satisfacción ciudadana y mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación:

Tabla 10
Análisis resultados furag – Dimensión evaluación de resultados
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	RESULTADOS POR POLÍTICAS	RESULTADOS POR INDICES DE POLÍTICAS			
Evaluación de Resultados	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	Documentación del seguimiento y la evaluación	Enfoque en la satisfacción ciudadana	Mejoramiento continuo
69,9	69,9	69,8	72,5	63,6	72,1

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: En esta dimensión el indicador con una baja calificación es calidad del Componente cultural:

Tabla 11
Análisis resultados furag – Dimensión información y comunicación
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	RESULTADOS POR POLÍTICAS	RESULTADOS POR INDICES DE POLÍTICAS				
Información y Comunicación	**Gestión Documental**	Calidad del Componente estratégico	Calidad del Componente administración de archivos	Calidad del Componente documental	Calidad del Componente tecnológico	Calidad del Componente cultural
74,8	**74,4**	77,0	77,7	72,0	74,5	62,3

1.2.5. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Esta dimensión obtuvo un puntaje del 72.5, sin embargo, es importante indicar que en su medición no se utilizaron índices, sin embargo, es importante resaltar que con esta dimensión se busca que la entidad implemente 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.

Tabla 12
Análisis resultados furag – Dimensión gestión del conocimiento
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	POLÍTICAS	RESULTADO
Gestión del Conocimiento **72,5**	Gestión del conocimiento	72,5

1.2.6. CONTROL INTERNO: Esta dimensión se vio afectada por el baja puntaje de los índices de evaluación estratégica del riesgo, información y comunicación relevante y oportuna para el control, actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejor, segunda línea de defensa y tercera línea de defensa:

Tabla 13
Análisis resultados furag – Dimensión control interno
vigencia 2018 corte a 31 de diciembre

DIMENSIÓN	POLÍTICA	RESULTADOS POR ÍNDICES DE POLÍTICAS										
Control Interno **70,6**	**Control Interno**	propicio para el ejercicio del control	Evaluación estratégica del riesgo	Actividades de control efectivas	Información y comunicación relevante y oportuna para el control	Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	Evaluación independiente al sistema de control interno	Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno	Línea Estratégica	Primera Línea de Defensa	Segunda Línea de Defensa	Tercera Línea de Defensa
	70,6	70,8	66,4	75,9	70,1	65,9	55,3	70,4	72,4	73,2	64,5	65,5

2. RESULTADOS ARTICULADOS CON EL MIPG Y LA GUÍA DE ARMONIZACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DISTRITAL – NTD-SIG 001:2011 CON EL MIPG

A continuación, se presentan los resultados por dimensiones:

2.1. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 14
Resultados dimensión talento humano
Corte a junio de 2019

DIMENSION DE TALENTO HUMANO		
Propósito de la dimensión	Ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Gestión Estratégica del Talento Humano	● Base de datos con información de los servidores la cual contiene los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, edad en años, número de cédula, dirección de residencia actual, número de teléfono fijo, número de teléfono celular, tipo de vinculación, dependencia a la que pertenece, estado civil, EPS, RH, nivel de escolaridad, información relacionada con el cónyuge e hijos. ● Resolución 010 de 2019 por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba del IPES. ● Actualmente se está realizando encuesta de satisfacción Horarios Flexibles IPES 2019, la cual, tiene como fecha límite para diligenciar el viernes 28 de junio de 2019. ● Instructivo conflicto de intereses versión 1 del 25-abr-2019. ● Programa de bienestar social e incentivos 2019 del 02-abr-2019. ● Procedimiento de formación y capacitación versión 4 del	● Actualización del manual de funciones. ● Socialización del plan estratégico de talento humano. ● Actualización de la plantilla de la CNSC de los servidores. ● Sensibilización a los jefes inmediatos y colaboradores de la importancia de la participación en las capacitaciones. ● Inclusión de actividades de capacitación relacionadas con artes, artesanía y vivienda. ● Resultados Encuesta Satisfacción Horarios Flexibles IPES 2019. ● Trayectoria laboral implementada. ● Lineamientos y procedimientos de desvinculación laboral asistida desde las funciones y competencias de la entidad. ● Inducción y reinducción de puestos de trabajo ● Identificación de grupos de valor al igual que

DIMENSION DE TALENTO HUMANO		
Propósito de la dimensión	Ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	24-abr-2019. ● Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias del 26-abr-2019. ● Intervenciones de clima organizacional realizadas los días 02-may-2019 y 26-abr-2019. ● Plan de trabajo de clima organizacional 2019. ● Mesa de trabajo distrital para la implementación del Decreto Distrital 2011 de 2017 - vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. ● Informe actividades subdirección administrativa y financiera – talento humano en relación a la política pública de la mujer en el instituto para la economía social – IPES vigencia 2019. ● Mediante la circular 003 de 2019 se establece el plan de bienestar distrital 2019 establecido por el Departamento administrativo del servicio civil distrital, en el cual en el eje propósito de vida se incluye la actividad de programa de preparación para el retiro laboral: autocuidado – salud emocional y física que es un espacio de acompañamiento que incluye apoyo psicológico y nutricional basado en el autocuidado y en el desarrollo de competencias que le permitan al pre pensionado conservar su salud física y emocional, prevenir enfermedades y optimizar su calidad de vida.	debilidades y fortalezas de talento humano. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva. ● Implementación de las rutas de la felicidad, crecimiento, servicio y calidad.
Integridad	● Mediante la Resolución 538 de 2018 se adopta el código de integridad. ● Campaña para la inscripción de gestores de integridad mediante invitación realizada mediante circular 13 del 14-	● Acuerdo de gestión del subdirector SGRSI. ● Seguimiento a los acuerdos de gestión y publicación de los mismos en la página web 2019.

DIMENSION DE TALENTO HUMANO		
Propósito de la dimensión	Ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	may-2019, correos masivos del 21 y 24-may-2019. ● Socialización del código de integridad mediante piezas de comunicación en la intranet el día 16-ene-2019. ● Taller "Código de Integridad - Nuestros valores nos identifican", realizado el día 6-jun- 2019. ● Plan de anticorrupción y atención al ciudadano con su respectivo seguimiento en el drive de la entidad. ● Creación del instructivo IN-088 Conflicto de interés. ● Acuerdos de gestión de los subdirectores de la SAF, SESEC, SDAE, SFE, SJC.	Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

2.2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Tabla 15

Resultados dimensión direccionamiento estratégico y planeación

A junio de 2019

DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Entidad una ruta estratégica que guiará la gestión Institucional y le permita priorizar los recursos, el talento humano y focalizar los procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales se garantice la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Planeación Institucional	● Manual de indicadores de gestión e impacto versión 2 del 28-mar-2019. ● Actualización del formato de hoja de vida de indicadores. ● Cronograma del plan de trabajo para los riesgos de gestión 2019, comunicado mediante memorando radicado IPES 00110-817-003034 del 11-abr-2019. ● Capacitación en planeación estratégica realizada el día 03-abr-2019. ● Capacitación en gestión por procesos realizada el día 07-mar-2019. ● Mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2019 publicado en la dirección https://drive.google.com/drive/folders/1vup2yP_E1g9zGeJoGMgvlfkB0VOhHV5L ● Política de administración del riesgo del instituto para economía social - IPES del 06-may-2019, la cual incluye objetivo, alcance, metodología, roles y responsabilidades,	● Análisis DOFA de la entidad consolidado. ● Diseñar un boletín trimestral de reporte de indicadores. ● Actualización y publicación del mapa de riesgos de gestión de la entidad. ● Implementación del procedimiento PR 042 en lo relacionado con la revisión y ajuste de la planeación estratégica. ● Personas idóneas en gestión de riesgos. ● Efectuar seguimiento a los riesgos y a la efectividad de los controles de los procesos desde de la primera y segunda línea de defensa. ● Informar periódicamente a la alta Dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad, monitoreo llevado a los indicadores de gestión.

DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Entidad una ruta estratégica que guiará la gestión Institucional y le permita priorizar los recursos, el talento humano y focalizar los procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales se garantice la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	medidas generales para evitar la materialización de los riesgos y medidas generales para tratar los riesgos materializados. ● Campaña de mapa de riesgos de corrupción realizada los días 01 y 02-abr-2019. ● Definición de parámetros para la identificación, valoración y seguimiento a riesgos de proceso, corrupción y seguridad de la información, mediante acta de reunión de coordinación del día 09-abr-2019. ● Reporte del primer seguimiento cuatrimestral del plan de tratamiento de los riesgos de corrupción por parte de la SESEC, OAC, SFE, SJC y SGRSI. ● Actualización del procedimiento PR-054 administración del riesgo versión 4 del 28-dic-2018. ● Se evidencia actualización de los indicadores de Gestión de comunicaciones, identificación, caracterización y registro de la población sujeto de atención, gestión para la formación y empleabilidad, fortalecimiento de la economía popular, servicios generales y contabilidad. ● Se evidencia en el drive de la entidad seguimiento al plan de acción de la entidad y al plan de adecuación y sostenibilidad del MIPG.	● Aplicar controles diseñados de acuerdo a la guía de administración del riesgo y diseño de controles para entidades públicas (DAFP, 2018 V4). ● Diseñar e implementar procesos para identificar y detectar fraudes y revisar la exposición de la entidad al fraude. ● Hacer seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos. ● Asegurar que los riesgos son monitoreados acorde con la política de administración del riesgo. ● Actualización de indicadores de Fortalecimiento de la economía popular, planeación estratégica y táctica, Gestión de la soberanía seguridad alimentaria y nutricional, servicio al usuario, talento humano, gestión documental, almacén, planeamiento físico, cartera, presupuesto, tesorería, gestión contractual, gestión jurídica, evaluación integral y seguridad de la información y recursos tecnológicos.

DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Entidad una ruta estratégica que guiará la gestión Institucional y le permita priorizar los recursos, el talento humano y focalizar los procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales se garantice la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	● Mesas de trabajo con el fin de analizar las brechas frente a la implementación del MIPG. ● Planes de acción articulados a los objetivos de desarrollo sostenible. ● Análisis de las evaluaciones de la gestión del riesgo de la segunda línea de defensa realizada en la dimensión de talento humano. ● Análisis de las evaluaciones de la gestión del riesgo elaboradas por la tercera línea de defensa.	Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Actualización de políticas del sistema integrado de gestión. ● Definición de mapas de aseguramiento. ● Ejecución del comité de gestión y de desempeño y los respectivos seguimientos según resolución 564 de 2018.
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	● Se observa presupuesto de gastos e inversiones publicado en el link http://www.ipes.gov.co/images/informes/presupuestos/2019/Presupuesto_2019.pdf ● Revisado GOOBI se observa en el presupuesto de la entidad una adición por $252.237.340,00 y una reducción $556.000.000,00	● Publicación en la página web de los registros presupuestales de la vigencia 2019. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

2.3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Tabla 16
Resultados dimensión gestión con valores para resultados
Corte a junio de 2019

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	● Matriz en Excel con oportunidades de mejora producto de la armonización de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos con la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011. ● Actualización de procedimientos: PR-019 Ingresos de tesorería, PR-026 Intermediación laboral, PR-038 Formación y capacitación para el trabajo, PR-045 Formación y capacitación, PR-067 Recepción de bienes adquiridos, PR-090 Articulación interinstitucional de gestión para el empleo, PR-115 Apoyo a la gestión para la suscripción de contratos de uso y aprovechamiento económico regulado- Plazas de Mercado, PR-116 Asignación de los puestos locales o bodegas, PR-128 Mercadeo y comercialización y PR-134 Seguimiento al funcionamiento de las alternativas comerciales. ● Actualización de los formatos: FO-016 Matriz mapa de riesgos, FO-323 Ejecución financiera de convenios, FO-324 Cuadro resumen ejecución de	● Implementación de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. ● Diseñar un plan de acción para realizar por parte de la SDAE las auditorías que le corresponden como segunda línea de defensa. ● Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo. ● Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario. ● Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. ● Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, grupos de valor y organismos gubernamentales o de control. ● Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	convenios, FO-430 Toma física de inventario, FO-557 Hoja de vida del comerciante, FO-610 Validación gestores ética, FO-633Certificación de cumplimiento, FO-732 Estudios y documentos previos contratación directas, FO-733 Minuta contratación directa, FO-734 Hoja de control CPS profesional y apoyo gestión, FO-735 Minuta adición y prorroga contrato, FO-736 Acta de suspensión, FO-737 Acta de reinicio, FO-738 Minuta Otro SI Contrato, FO-739 Minuta terminación anticipada, FO-740 Hoja de control serie documental nómina, FO-741 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones específicas en las plazas distritales de mercado y comportamiento de su oferta, FO-742 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones específicas en los puntos comerciales y comportamiento de su oferta, FO-743 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones específicas en las alternativas comerciales de la REDEP y comportamiento de su oferta, FO-744 Hoja de control bienes inmuebles, FO-745 Tabla de control de acceso, FO-747 Conciliación saldos contables y estado de caja y bancos, FO-748 Fechas entrega de información por parte de tesorería, FO-749 Declaración de conflicto de interés anual, FO-750 Declaración de conflicto interés Periódica, FO-751 Seguimiento a conflictos de interés de la entidad, FO-752 Autorización	Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	modificación base de datos GOOBI, FO-753 Recepción peticiones, quejas, reclamos, denuncias por corrupción y sugerencias, FO-755 Hoja de control, serie documental programa, subserie programa Emprendimiento Social. ● Actualización del DE-031 Plan maestro de emergencias y el MS-017 Manual de indicadores de gestión. ● Creación del instructivo IN-088 Conflicto de interés.	
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	● Informe de ejecución del presupuesto de gastos e inversiones publicado en la página web. ● Procedimiento PR 025 gestión, control y seguimiento presupuestal del 28-12-2018 en el que se establece: a) Informes de ejecución presupuestal de vigencia y reservas (frecuencia semanal) y comunicarlos a todas las dependencias de la entidad para el respectivo seguimiento, análisis y toma de acciones correctivas, si se evidencia una baja ejecución presupuestal de acuerdo a lo programado en el plan anual de adquisiciones. b) Informes finales de ejecución presupuestal de vigencia y reservas, y se comunican a todas las dependencias de la entidad para el respectivo seguimiento y análisis. ● Reportes de ejecución de PAC a junio de 2019.	● Publicación de la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión de acuerdo a la ley 1474 de 2011 articulo 74. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.
Gobierno Digital	● Borrador de la política de gobierno digital. ● Procedimiento PR-088 Referenciación competitiva versión 01 del 15-dic-2016.	● Implementar centro de relevo. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
		Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG: ● Resolución de la política de gobierno digital. ● Desarrollar un esquema de seguimiento y evaluación. ● Responsabilidad social (Lineamientos y directrices). ● Informe de referenciación competitiva y proyectos de mejora propuestos. ● Plan operativo que asegure el ciclo de vida de los sistemas de información. ● Catálogo de componentes de información.
Seguridad Digital	● Manual del subsistema de gestión de seguridad y privacidad de la información: El cual contiene política general del sistema de gestión de seguridad de la información, objetivos, alcance, roles y responsabilidades, gestión de activos, metodología de valoración de riesgos, declaración de aplicabilidad, políticas complementarias del SGSI, incidentes de seguridad, levantamiento de información forense, gestión de la continuidad, seguimiento al SGSI. ● Matriz de riesgos de la seguridad de la información. ● Índice de Información Clasificada y Reservada publicado en la página web.	● Revisión de la política de seguridad de la información. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Diagnóstico de seguridad y privacidad de la información (A Solicitud de MINTIC). ● Plan de diagnóstico IPVA4 a IPVA6. ● Revisión de los activos de información 2019.
Defensa Jurídica	● Procedimientos PR-117 acción de tutela, PR-118	● Ejecución de actividades para la prevención del

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	conciliación, PR-119 QUERELLAS, PR-120 procesos judiciales y PR-135 pago de sentencias y conciliaciones alineados con el aplicativo SIPROJ. ● Resolución 200 de 2018 por la cual se dicta el reglamento del comité de conciliación. ● Resolución 202 de 2018 mediante la cual se adopta el manual de defensa judicial. ● Mediante memorando radicado IPES 00110-817-005376 del 19-jun-2019 se presenta el informe de gestión del comité de conciliación del segundo semestre de 2018 a la fecha. ● En el manual MS-014 administración y cobro de cartera se estipulo lo relacionado con embargos en relación al límite de embargos, Reducción de los embargos, Bienes inembargables y el levantamiento de las medidas cautelares. ● Socialización de Directivas de prevención del daño antijurídico.	daño antijurídico y defensa judicial. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Acuerdo de adopción de la política de prevención del daño antijurídico expedido por el Comité de Conciliación. ● Plan de acción que contenga: El proyecto de propuesta de la política, cronograma, resultados esperados, indicadores para su medición, Las áreas responsables, las acciones y medidas que mitiguen o resuelvan la causa primaria y e l presupuesto estimado para la solución. ● Socializar la política al interior de la entidad. ● Presentación al Comité de Conciliación del informe de ejecución de la política y el plan. *Es importante indicar que los anteriores pendientes se encuentran alineados conforme a lo establecido en la Directiva 025 de 2018 Secretaría Jurídica Distrital.*
Mejora normativa		● Socialización y conocimiento del Modelo de gestión jurídica pública (MGJP). ● Evaluación del entendimiento de las implicaciones

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
		del MGJP ● Medición de estándares existentes en las entidades y organismos distritales. ● Elaboración del plan de acción para la implementación del MGJP. ● Adopción de los componentes del MGJP, de acuerdo con el resultado de la medición y el plan de acción. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. *La implementación de las actividades establecidas por el MGJP deberá ser aplicado de manera paulatina en cada una de las entidades y organismos distritales, teniendo en cuenta los plazos que determine la Secretaría Jurídica Distrital y con el acompañamiento de esta.*
Servicio al ciudadano	● Informe trimestral de SDQS publicado en el link http://www.ipes.gov.co/images/informes/sdqs/Informe_2019/INFORME_TRIMESTRAL_ENERO-MARZO_SDQS_2019.pdf ● Mecanismos o procesos para la participación ciudadana publicado en la página web en la dirección http://www.ipes.gov.co/index.php/servicio-al-ciudadano/denuncie-hechos-de-corrupcion ● Reporte en Excel de los usuarios atendidos y promedio de calificación Digiturno publicado en el link	● Informe y análisis encuesta de satisfacción beneficiarios alternativas 2019. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Promesa de valor.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	http://www.ipes.gov.co/index.php/gestion-institucional/instrumentos-de-gestion/informacion-de-pqrs-y-denuncias/usuarios-atendidos-y-promedio-de-calificacion-digiturno ● Implementación de canales tecnológicos que permite la interacción con ciudadanos con discapacidad auditiva y visual. ● Procedimientos articulados con la Gestión documental. ● Publicación de procedimientos de servicio al ciudadano en la página web. ● Publicación en la página web del Plan de Acción Defensor del Ciudadano 2019. ● Publicación de procedimientos en el link http://www.ipes.gov.co/index.php/entidad/procesos-y-procedimientos/servicio-al-usuario ● En el procedimiento PR-087 atención al usuario versión 05 del 28-dic-2018 se establecen los atributos del buen servicio, consideraciones para la atención al usuario, situaciones que se presentan en el 'momento de verdad'., reportes de hechos de corrupción y las características de la atención presencial. ● Mesa de trabajo para articulación SDQS - Goobi el día 24-abr-2019 ● Solicitud realizada mediante oficio radicado IPES 00110-816-013959 del 19-jun-2019 a FAMOCDEPANEL en relación a las adecuaciones	● Política de servicio al ciudadano con acto administrativo (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019). ● Manual de servicio al ciudadano (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019). ● Sensibilización y socialización de la política del servicio al ciudadano (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019).

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	edificio calle 73 contrato N° 3 de 2019 ● Folletos en lenguaje braille ● Free Press mediante la cual se envía a diferentes medios de comunicación los boletines de prensa para que sean difundidos sin ningún costo. ● Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes.	
Racionalización de Trámites	● Publicación en el SUIT de los trámites: asignación de los puntos de venta de la REDEP y asignación de un local o bodega en una plaza de mercado. ● Guía de trámites y servicios publicada en la página web con fecha de actualización 19-jun-2019. ● Mesa de trabajo realizada el día 28-mar-2019 con el fin de revisar los procedimientos y requisitos que se tienen publicados en la página web para los programas de formación y capacitación gratuita para el empleo y el emprendimiento. ● Mediante memorando radicado IPES 00110-816-008817 del 22-abr-2019 se comunica las acciones para la vigencia 2019 relacionadas con la actualización del inventario de trámites y otros procedimientos administrativos. ● Se evidencia plan anticorrupción y de atención al ciudadano 2019 con la formulación del componente 2. racionalización de trámites el cual contiene la definición de actividades, indicadores, metas,	**Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Socializar a los servidores las orientaciones sobre el mejoramiento de los trámites, generar compromisos en la ejecución de los trámites. ● Difundir información de ofertas de trámites y otros procedimientos administrativos. ● Identificar valorar en las actividades, realizar un resumen del diagnóstico, definir el problema y elaborar diagrama causa efecto, definir principales causas para priorizar, identificar trámites de alto impacto a racionalizar. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Permitir a la Organización realizar actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos" y "Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	productos, responsables y fechas programadas.	
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	● Realización de la rendición de cuentas el día 05-mar-2019. ● Evaluación de audiencia de rendición de cuentas vigencia 2018 publicado en la página web. ● Análisis de las debilidades y fortalezas de la rendición de cuentas en el informe de RdC publicado en la página web. ● Programación general de fechas de los espacios de diálogos en el documento informe de RdC. ● Condiciones generales respecto a los escenarios de participación en el IPES establecidos en el PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas. ● Free Press mediante la cual se envía a diferentes medios de comunicación los boletines de prensa para que sean difundidos sin ningún costo. ● Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes.	● Actualización de procedimiento PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas con los lineamientos establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas - Versión 2. Introducción - Febrero de 2019. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Mapa de actores involucrados. ● Inventariar y seleccionar los temas de competencia frente a los cuales se podría promover la participación ciudadana. ● Plan de participación con actividades, tiempos, recursos, presupuesto y materiales. ● Caracterización de grupos de valor.

2.4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 16
Resultados dimensión evaluación de resultados
Corte a junio de 2019

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Promover en la Entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	● Plan de anticorrupción y atención al ciudadano con su respectivo seguimiento en el drive de la entidad. ● Se evidencia en el drive de la entidad seguimiento al plan de acción de la entidad y al plan de adecuación y sostenibilidad del MIPG ● Comités de autocontrol ● Evaluación de audiencia de rendición de cuentas vigencia 2018 publicado en la página web ● Reporte del primer seguimiento cuatrimestral del plan de tratamiento de los riesgos de corrupción por parte de la SESEC, OAC, SFE, SJC y SGRSI ● Mediante memorando radicado IPES 00110-817-005376 del 19-jun-2019 se presenta el informe de gestión del comité de conciliación del segundo semestre de 2018 a la fecha. ● Evaluaciones continuas para determinar los avances de gestión, logro de resultados y cumplimiento de objetivos. ● Manual de indicadores de gestión e impacto versión 2 del 28-mar-2019. ● Mesas de trabajo con el fin de analizar las brechas frente a la implementación del MIPG ● Análisis de las evaluaciones de la gestión del riesgo de la segunda línea de defensa realizada en la dimensión de talento humano.	● Diseñar un boletín trimestral de reporte de indicadores. ● Hacer seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos. ● Envío de actas de comité de autoevaluación a la ACI conforme a lo estipulado en el artículo 6 de la resolución 620 de 2015. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Medición del servicio no conforme ● Validación de indicadores que garantice que estos miden la información suficiente para medir el avance. ● Plan de aseguramiento de la calidad ● Mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS		
Propósito de la dimensión	Promover en la Entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	● Análisis de las evaluaciones de la gestión del riesgo elaboradas por la tercera línea de defensa ● Informe de ejecución del presupuesto de gastos e inversiones publicado en la página web ● Propuesta Modelo Aseguramiento de la Calidad Y Auditorías internas SIGD - MIPG Instituto para la Economía Social IPES 2019 ● Mesa de trabajo para la definición del mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG ● Free Press mediante la cual se envía a diferentes medios de comunicación los boletines de prensa para que sean difundidos sin ningún costo ● Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes	

2.5. DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Tabla 17
Resultados dimensión información y comunicación
Corte a junio de 2019

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	
Propósito de la dimensión	Garantizar un adecuado flujo de información interno, que permita la operación interna de una entidad, así como de la información externa, que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades Organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Gestión Documental	● Mediante memorando radicado IPES 00110-817-005239 del 17-jun-2019 se solicita la elaboración y/o actualización de los inventarios documentales y la creación de las hojas de control por serie documental para determinar el análisis del volumen documental para el proceso de transferencia documental primario. ● Tabla de control de acceso documental. ● Expedientes electrónicos en la plataforma Az digital. ● Herramienta de diagnóstico integral de archivos.	● Implementación y seguimiento al cronograma de transferencia general y por subdirecciones. ● Plan eficiencia administrativa y consumo de cero papeles. ● Fortalecimiento de las tablas de acceso de documental.
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	● Realización de la rendición de cuentas el día 05-mar-2019 ● Evaluación de audiencia de rendición de cuentas vigencia 2018 publicado en la página web. ● Análisis de las debilidades y fortalezas de la rendición de cuentas en el informe de RdC publicado en la página web. ● Programación general de fechas de los espacios de diálogos en el documento informe de RdC. ● Condiciones generales respecto a los escenarios de participación en el IPES establecidos en el PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas. ● Borrador de la actualización del procedimiento PR 046 Uso efectivo de la información en el instituto para la economía social –IPES. ● Borrador de nuevo procedimiento publicación de contenidos en la página web. ● Revisiones a la página web en cuanto a lo relacionado a los artículos 9 y 11 de la ley 1712 de 2014. ● Confirmación de correo electrónico para notificaciones judiciales ● Campaña de Política Pública distrital de Transparencia Integridad y no Tolerancia con la	● Actualización de procedimiento PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas con los lineamientos establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas - Versión 2. Introducción - Febrero de 2019. ● Fortalecer los canales de comunicación con los grupos de valor. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Mapa de actores involucrados. ● Inventariar y seleccionar los temas de competencia frente a los cuales se podría promover la participación ciudadana. ● Plan de participación con actividades, tiempos, recursos, presupuesto y materiales. ● Caracterización de grupos de valor ● Mecanismos de capacitación para los grupos de valor. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		
Propósito de la dimensión	Garantizar un adecuado flujo de información interno, que permita la operación interna de una entidad, así como de la información externa, que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades Organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	Corrupción. ● Memorandos y correos de solicitud de actualización de información en la página web. ● Capacitaciones en política de transparencia. ● Folletos en lenguaje braille. ● Free Press mediante la cual se envía a diferentes medios de comunicación los boletines de prensa para que sean difundidos sin ningún costo. ● Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes.	

2.6. DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Tabla 18
Resultados dimensión gestión del conocimiento
Corte a junio de 2019

DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
Propósito de la dimensión	Promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura Organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Gestión del Conocimiento	● Repositorio de área de estudios económicos. ● Borrador del documento base para la	● Metodología de la gestión del conocimiento. ● Documentar los resultados de los ejercicios de

DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
Propósito de la dimensión	Promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura Organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	construcción de lineamientos de la dimensión gestión del conocimiento y la innovación. ● Ponencias "Más Allá del Límite - El reto de innovar en la Economía Social y las Plazas de Mercado", "Más allá del Límite" Piensa diferente, “La economía informal en el contexto de las violencias urbanas y el impacto de los procesos formativos y de capacitación como parte de las transformaciones hacia la paz, la convivencia y el desarrollo social de las ciudades”, "Formación Empleabilidad E Inserción Laboral, Alianzas Estratégicas Y Proyectos Exitosos Entre El Sector Público Y Privado", "Las Plazas Distritales de Mercado “Competitividad y Sostenibilidad, Piensa diferente, Más allá del límite, Imaginación y Creatividad para una Bogotá Mejor para Todos ● Capacitación en innovación Pública, buenas prácticas de herramientas tecnológicas, G suite, filestream - drive almacenamiento. ● Valoración continua del progreso de planes, programas y proyectos desarrollados. ● Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación: Plan Institucional de Gestión y desempeño – MIPG y Seguimiento a riesgos de proceso y corrupción 2019. ● Feria G Suite: Google Day. ● Estandarización de documentos: Cargue de documentación del SIG en el google drive. ● Goobi y herramienta Hemi.	seguimiento y evaluación. ● Apoyar la innovación. ● Generar los lineamientos en materia de analítica institucional para establecer la política y documentos para el tratamiento, análisis y visualización de los datos e información de la entidad. ● Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora. ● Crear un grupo de gestión del conocimiento e innovación para liderar y promover las prácticas, acciones, actividades y proyectos en la materia. ● Efectuar un plan de analítica para la entidad (generación y actualización de datos abiertos, programación de análisis de datos e información, creación de visualización) ● Herramientas para uso y apropiación en materia de gestión del conocimiento. ● Documentar todos los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación. ● Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis. ● Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad. ● Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento. ● Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles.

DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
Propósito de la dimensión	Promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura Organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	● IPES en redes sociales (Facebook, twitter, instagram, YouTube). ● Carteleras digitales.	● Cultura de compartir y difundir. ● Sistematización y organización de la información. ● Banco de datos. ● Empaquetamiento de la información (sistemas integrados, sistemas de gestión de grupos de valor, grupos de discusión, redes de servidores). ● Optimización en el desarrollo de las políticas por la introducción proyectos novedosos o la adaptación a las nuevas tendencias de gestión. ● Establecer el grado de acceso de los servidores públicos al conocimiento explícito de la entidad (documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), datos, piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones). ● Efectuar un diagnóstico sobre el uso adecuado de los archivos físicos y electrónicos de la entidad. ● Indicadores de desempeño relacionados con la gestión del conocimiento. ● Establecer la interconexión con otros sistemas de información, aplicativos, entre otros, de entidades externas. ● Determinar el grado de interoperabilidad de los sistemas de información, gestores documentales, aplicativos, bases de datos, entre otros, de la entidad. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG. **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la**

DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
Propósito de la dimensión	Promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura Organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
		norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG: ● Identificación de unidades de producción de conocimiento. ● Herramientas disponibles para la sistematización de experiencias. ● Reconocimiento de saberes de servidores y contratistas. ● Reconocimiento de herramientas y capacidades de aprendizaje. ● Herramientas para la socialización y aplicación de mejores prácticas para la gestión pública.

Es de aclarar, que dentro del autodiagnóstico y herramientas diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, no se encuentra contemplado en la guía “uso de la herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas”, de igual manera la Alcaldía Mayor a través del convenio con la Función Pública, dictó un taller de sensibilización para el tema de conocimiento e innovación el día 22 de agosto de 2018.

2.7. DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

Tabla 19
Resultados dimensión control interno
Corte a junio de 2019

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO		
Propósito de la dimensión	promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
Control Interno	● Política de administración del riesgo del instituto para la economía social – IPES Versión 05 del 06-may-2019. ● Comités de autoevaluación. ● Mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2019 publicado en la dirección https://drive.google.com/drive/folders/1vup2yP_E1g9zGeJoGMgvlfkB0VOhHV5L ● Actualización de procedimientos: PR-019 Ingresos de tesorería, PR-026 Intermediación laboral, PR-038 Formación y capacitación para el trabajo, PR-045 Formación y capacitación, PR-067 Recepción de bienes adquiridos, PR-090 Articulación interinstitucional de gestión para el empleo, PR-115 Apoyo a la gestión para la suscripción de contratos de uso y aprovechamiento económico regulado-Plazas de Mercado, PR-116 Asignación de los puestos locales o bodegas, PR-128 Mercadeo y comercialización y PR-134 Seguimiento al funcionamiento de las alternativas comerciales. ● Valoración continua del progreso de planes,	● Verificar la adecuada identificación y control de los riesgos de fraude. ● Envío de actas de comité de autoevaluación a la ACI conforme a lo estipulado en el artículo 6 de la resolución 620 de 2015. ● Hacer seguimiento a la adopción implementación y aplicación de controles por parte de la línea estratégica. ● Comunicación con los grupos de valor de los aspectos claves que afectan el funcionamiento del Sistema de Control Interno por parte de la primera línea de defensa. ● Mantener controles internos efectivos para la gestión del riesgo en el día a día por parte de la primera línea de defensa. ● Revisión de procedimientos con el fin de verificar que estos sirvan como controles y realizar la supervisión de la ejecución de los mismos, lo anterior por parte de la primera línea de defensa. ● Identificar por parte de la línea estratégica que tipo de información requiere la entidad para controlar el

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO		
Propósito de la dimensión	promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	programas y proyectos desarrollados. ● Inventario de Activos de Información - Software, Hardware y Servicios e Índice de Información Clasificada y Reservada publicado en la página web en el link http://www.ipes.gov.co/index.php/gestion-institucional/planeacion/planes/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica ● Realización de martes de calidad que contribuye a los procesos de comunicación facilitando el ejercicio de control. ● Manual de indicadores de gestión e impacto versión 2 del 28-mar-2019. ● Propuesta Modelo Aseguramiento de la Calidad Y Auditorías internas SIGD - MIPG Instituto para la Economía Social IPES 2019. ● Mesa de trabajo para la definición del mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG. ● Auditoría de gestión al proceso de talento humano ● Auditoría de gestión a la planeación estratégica y táctica del IPES. ● Informe Semestral SDQS julio de 2018 a febrero de 2019. ● Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias vigencia 2018. ● Informe de Ley “Derechos de Autor” vigencia 2018. ● Informe austeridad del gasto con corte al 30 de abril	cumplimiento de los objetivos institucionales ● 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, lo anterior por parte de la tercera línea de defensa. ● Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgo y en el curso de trabajo de auditoría interna por parte de la tercera línea de defensa ● 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 la tercera línea de defensa **Pendientes de acuerdo a la guía de armonización de la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011 con el MIPG:** ● Plan de aseguramiento de la calidad. ● Mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG. ● Implementar procesos para identificar y detectar fraudes

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO		
Propósito de la dimensión	promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	de 2019. ● Seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico (PMA). ● Informe de Ley - Evaluación Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano del 01-Ene-2019 al 30-Abr-2019. ● Informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo a cargo de la entidad a 31-mar-2019. ● Seguimiento información reportada al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP enero-marzo 2019. ● Seguimiento Directiva 003 de 2013 con corte al 30 de abril de 2019. ● Seguimiento implementación Estrategia Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, de la vigencia 2018. ● Seguimiento Plan de Mejoramiento interno con corte al 30-abr-2019. ● Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría de Bogotá D.C., al 31 de diciembre de 2018. ● Presentación ante el CICI los resultados de los informes de auditoría. ● Plan anual de auditorías aprobado por el CICI y publicado en la página web. ● Seguimiento al cumplimiento del plan anual de	● Informar sobre los resultados de la gestión a los grupos de valor. ● Monitorear controles y proponer acciones de mejora. Ver ANEXO 3 – ANÁLISIS DE BRECHAS FURAG.

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO		
Propósito de la dimensión	promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.	
Objetivo central de MIPG que se logra cumplir	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	
RESULTADOS POR POLÍTICAS		
POLÍTICA	**AVANCE**	**PENDIENTES**
	auditoría mediante el seguimiento al plan de acción. ● Control Interno Disciplinario, realiza frecuentemente acompañamiento y brinda asesoría verbal a los funcionarios, contratistas y usuarios frente a dudas en temas de acoso laboral, incumplimiento de funciones y/o obligaciones, exigencias de horario a los contratistas, como temas más relevantes y reiterados. ● Charlas de prevención de acoso laboral. ● Orientaciones en responsabilidad disciplinaria.	

Es importante indicar que en esta dimensión aplican los productos de todas las dimensiones del MIPG y por ende del SIGD por ser un eje transversal.

3. RESULTADOS MECI POR LÍNEA DE DEFENSA Y COMPONENTES

A continuación, se presentan los resultados en desarrollo de los componentes del MECI (Ambiente de control, Evaluación del Riesgo, Actividades de control, Información y comunicación; y actividades de monitoreo), la Línea estratégica y sus tres líneas de defensa:

3.1. AMBIENTE DE CONTROL

Tabla 20
Resultados componente ambiente de control
Corte a junio de 2019

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION **1.DIMENSION DEL TALENTO HUMANO:** • Resolución 010 de 2019 por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba del IPES. • Mediante la Resolución 538 de 2018 se adopta el código de integridad. • Programa de bienestar social e incentivos 2019 del 02-abr-2019. • Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias del 26-abr-2019. • Acuerdos de gestión de los subdirectores de la SAF, SESEC, SDAE, SFE, SJC. • Mediante la circular 003 de 2019 se establece el plan de bienestar distrital 2019 establecido por el Departamento administrativo del servicio civil distrital, en el cual en el eje propósito de vida se incluye la actividad de programa de preparación para el retiro laboral: autocuidado – salud emocional y física que es un espacio de	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DEL TALENTO HUMANO:** • Campaña para la inscripción de gestores de integridad mediante invitación realizada mediante circular 13 del 14-may-2019, correos masivos del 21 y 24-may-2019. • Socialización del código de intranet mediante piezas de comunicación en la intranet el día 16-ene-2019. • Taller "Código de Integridad - Nuestros valores nos identifican", realizado el día 6-jun- 2019. • Intervenciones de clima organizacional realizadas los días 02-may-2019 y 26-abr-2019. • Plan de trabajo de clima organizacional 2019. **2.DIMENSION DE GESTION CON**	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE GESTION DEL COCNOCIMIENTO:** • Repositorio de área de estudios económicos. • Borrador del documento base para la construcción de lineamientos de la dimensión gestión del conocimiento y la innovación. • Documentación de los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación: Plan Institucional de Gestión y desempeño – MIPG y Seguimiento a riesgos de proceso y corrupción 2019. • Priorización de las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento en la entidad. **PENDIENTES** **1.DIMENSION GESTION DEL**	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** • Informe Semestral SDQS julio de 2018 a febrero de 2019. • Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias vigencia 2018. • Informe de Ley "Derechos de Autor" vigencia 2018. Informe austeridad del gasto con corte al 30 de abril de 2019. • Seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico (PMA). Informe de Ley - Evaluación Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano del 01-Ene-2019 al 30-Abr-2019. • Informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo a cargo de la entidad a 31-mar-2019. • Seguimiento información reportada al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
acompañamiento que incluye apoyo psicológico y nutricional basado en el autocuidado y en el desarrollo de competencias que le permitan al pre pensionado conservar su salud física y emocional, prevenir enfermedades y optimizar su calidad de vida. **2.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Manual de indicadores de gestión e impacto versión 2 del 28-mar-2019. • Se observa presupuesto de gastos e inversiones publicado en la página web. • Revisado GOOBI se observa en el presupuesto de la entidad una adición por $252.237.340,00 y una reducción $556.000.000,00. • Planes de acción articulados a los objetivos de desarrollo sostenible. • **3.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Resolución 200 de 2018 por la cual se dicta el reglamento del comité de conciliación. • Resolución 202 de 2018 mediante la cual se adopta el manual de defensa judicial. • En el manual MS-014 administración y cobro de cartera se estipulo lo relacionado con embargos en relación al límite de embargos, Reducción de los embargos, Bienes inembargables y el levantamiento de las medidas cautelares. **4.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Ponencias "Más Allá del Límite - El reto de innovar en la Economía Social y las Plazas de Mercado", "Más allá del Límite" Piensa diferente,	**VALORES PARA RESULTADOS:** • Mesa de trabajo para articulación SDQS - Goobi el día 24-abr-2019. • Solicitud realizada mediante oficio radicado IPES 00110-816-013959 del 19-jun-2019 a FAMOCDEPANEL en relación a las adecuaciones edificio calle 73 contrato N° 3 de 2019. **3.DIMENSION DE CONTROL INTERNO:** • Control Interno Disciplinario, realiza frecuentemente acompañamiento y brinda asesoría verbal a los funcionarios, contratistas y usuarios frente a dudas en temas de acoso laboral, incumplimiento de funciones y/o obligaciones, exigencias de horario a los contratistas, como temas más relevantes y reiterados. • Charlas de prevención de acoso laboral Orientaciones en responsabilidad disciplinaria **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE TALENTO HUMANO:** • Socialización del plan estratégico de talento humano. • Actualización de la plantilla de la CNSC de los servidores. • Sensibilización a los jefes inmediatos y colaboradores de la importancia de la participación en las capacitaciones. • Inclusión de actividades de capacitación relacionadas con artes, artesanía y	**CONOCIMIENTO:** • Efectuar un plan de analítica para la entidad (generación y actualización de datos abiertos, programación de análisis de datos e información, creación de visualización.	SIDEAP enero-marzo 2019. • Seguimiento Directiva 003 de 2013 con corte al 30 de abril de 2019. • Seguimiento implementación Estrategia Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, de la vigencia 2018. • Auditoría de gestión al proceso de talento humano. • Auditoría de gestión a la planeación estratégica y táctica del IPES. • **<u>PENDIENTES</u>** • 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

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
"La economía informal en el contexto de las violencias urbanas y el impacto de los procesos formativos y de capacitación como parte de las transformaciones hacia la paz, la convivencia y el desarrollo social de las ciudades", "Formación Empleabilidad E Inserción Laboral, Alianzas Estratégicas Y Proyectos Exitosos Entre El Sector Público Y Privado", "Las Plazas Distritales de Mercado "Competitividad y Sostenibilidad, Piensa diferente, Más allá del límite, Imaginación y Creatividad para una Bogotá Mejor para Todos • Valoración continua del progreso de planes, programas y proyectos desarrollados **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE TALENTO HUMANO:** • Actualización del manual de funciones. • Acuerdo de gestión del subdirector SGRSI. • Trayectoria laboral implementada. • Lineamientos y procedimientos de desvinculación laboral asistida desde las funciones y competencias de la entidad. • Mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva. • Implementación de las rutas de la felicidad, crecimiento, servicio y calidad. • **2.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Análisis DOFA de la entidad consolidado. • Actualización de políticas del sistema integrado de gestión. • **3.DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO:**	vivienda. • Seguimiento a los acuerdos de gestión y publicación de los mismos en la página web 2019. **2.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO**: • Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora. • Crear un grupo de gestión del conocimiento e innovación para liderar y promover las prácticas, acciones, actividades y proyectos en la materia. **3.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Elaboración del plan de acción para la implementación del MGJP.		

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
• Implementación de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. • Promesa de valor. • Política de servicio al ciudadano con acto administrativo. • Manual de servicio al ciudadano. • Resolución de la política de gobierno digital. • Desarrollar un esquema de seguimiento y evaluación. • Responsabilidad social (Lineamientos y directrices) • Acuerdo de adopción de la política de prevención del daño antijurídico expedido por el Comité de Conciliación. • Plan de acción de la política de prevención del daño antijurídico que contenga: El proyecto de propuesta de la política, cronograma, resultados esperados, indicadores para su medición, Las áreas responsables, las acciones y medidas que mitiguen o resuelvan la causa primaria y e l presupuesto estimado para la solución. • Política de servicio al ciudadano con acto administrativo (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019). • Manual de servicio al ciudadano (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019). • Adopción de los componentes del MGJP, de acuerdo con el resultado de la medición y el plan de acción. **4.DIMENSION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO:**			

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
• Metodología de la gestión del conocimiento. • Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación. • Apoyar la innovación. • Generar los lineamientos en materia de analítica institucional para establecer la política y documentos para el tratamiento, análisis y visualización de los datos e información de la entidad.			

3.2. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Tabla 21

Resultados componente administración del riesgo

Corte a junio de 2019

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ADMINISTRACION DEL RIESGO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Política de administración del riesgo del instituto para economía social - IPES del 06-may-2019, la cual incluye objetivo, alcance, metodología, roles y responsabilidades, medidas generales para evitar la materialización de los riesgos y medidas generales para tratar los riesgos materializados. • Actualización del procedimiento PR-054 administración del riesgo versión 4 del 28-dic-2018. • Análisis de las evaluaciones de la gestión del	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2019 publicado en la página web. • Reporte del primer seguimiento cuatrimestral del plan de tratamiento de los riesgos de corrupción por parte de la SESEC, OAC, SFE, SJC y SGRSI. **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS**:	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Cronograma del plan de trabajo para los riesgos de gestión 2019, comunicado mediante memorando radicado IPES 00110-817-003034 del 11-abr-2019. • Campaña de mapa de riesgos de corrupción realizada los días 01 y 02-abr-2019. • Definición de parámetros para la	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** • Presentación ante el CICI los resultados de los informes de auditoría. • Auditoria de gestión al proceso de talento humano. • Auditoría de gestión a la planeación estratégica y táctica del IPES. • Informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo a cargo de la entidad a 31-mar-2019. **PENDIENTES:**

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ADMINISTRACION DEL RIESGO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
riesgo elaboradas por la tercera línea de defensa. **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Adoptar procesos para identificar y detectar fraudes de la entidad • Personas idóneas en gestión de riesgos	• Matriz de riesgos de la seguridad de la información. **3.DIMENSION DE TALENTO HUMANO** • Análisis de las evaluaciones de la gestión del riesgo de la segunda línea de defensa. **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Actualización y publicación del mapa de riesgos de gestión de la entidad. • Personas idóneas en gestión de riesgos. • Efectuar seguimiento a los riesgos y a la efectividad de los controles de los procesos. • Aplicar controles diseñados. • Implementar procesos para identificar y detectar fraudes y revisar la exposición de la entidad al fraude.	identificación, valoración y seguimiento a riesgos de proceso, corrupción y seguridad de la información, mediante acta de reunión de coordinación del día 09-abr-2019. **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Informar periódicamente a la alta Dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad. • Diseñar e implementar procesos para identificar y detectar fraudes y revisar la exposición de la entidad al fraude. • Hacer seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos. • Asegurar que los riesgos son monitoreados acorde con la política de administración del riesgo.	• Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgo y en el curso de trabajo de auditoria interna.

3.3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Tabla 22
Resultados componente actividades de control
Corte a junio de 2019

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Política de administración del riesgo del instituto para economía social - IPES del 06-may-2019, la cual incluye objetivo, alcance, metodología, roles y responsabilidades, medidas generales para evitar la materialización de los riesgos y medidas generales para tratar los riesgos materializados. **2.DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO**: • Actualización del DE-031 Plan maestro de emergencias y el MS-017 Manual de indicadores de gestión. **PENDIENTES** **1.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE TALENTO HUMANO:** • Instructivo conflicto de intereses versión 1 del 25-abr-2019. • Procedimiento de formación y capacitación versión 4 del 24-abr-2019. **2.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Se evidencia actualización de los indicadores de Gestión de comunicaciones, identificación, caracterización y registro de la población sujeto de atención, gestión para la formación y empleabilidad, fortalecimiento de la economía popular, servicios generales y contabilidad. **3.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO:** • Actualización de procedimientos: PR-019 Ingresos de tesorería, PR-026 Intermediación laboral, PR-038 Formación y capacitación para el trabajo, PR-045 Formación y capacitación, PR-067 Recepción de bienes adquiridos, PR-090 Articulación interinstitucional de	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION:** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Actualización del formato de hoja de vida de indicadores. **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO:** • Matriz en Excel con oportunidades de mejora producto de la armonización de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos con la norma técnica distrital – NTD-SIG 001:2011. **PENDIENTES** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • •Implementación del procedimiento PR 042 en lo relacionado con la revisión y ajuste de la planeación estratégica. **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:**	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION:** • Auditoría de gestión al proceso de talento humano. • Auditoría de gestión a la planeación estratégica y táctica del IPES. • Informe Semestral SDQS julio de 2018 a febrero de 2019. • Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias vigencia 2018. • Informe de Ley “Derechos de Autor” vigencia 2018. • Informe austeridad del gasto con corte al 30 de abril de 2019. • Seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico (PMA). • Informe de Ley - Evaluación Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano del 01-Ene-2019 al 30-Abr-2019. • Informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo a cargo de la entidad a 31-mar-2019. • Seguimiento información reportada al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP enero-marzo 2019. • Seguimiento Directiva 003 de 2013 con corte al 30 de abril de 2019. • Seguimiento implementación Estrategia

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
2.DIMENSION DE CONTROL INTERNO: • Hacer seguimiento a la adopción implementación y aplicación de controles	gestión para el empleo, PR-115 Apoyo a la gestión para la suscripción de contratos de uso y aprovechamiento económico regulado- Plazas de Mercado, PR-116 Asignación de los puestos locales o bodegas, PR-128 Mercadeo y comercialización y PR-134 Seguimiento al funcionamiento de las alternativas comerciales. • Actualización de los formatos: FO-016 Matriz mapa de riesgos, FO-323 Ejecución financiera de convenios, FO-324 Cuadro resumen ejecución de convenios, FO-430 Toma física de inventario, FO-557 Hoja de vida del comerciante, FO-610 Validación gestores ética, FO-633 Certificación de cumplimiento, FO-732 Estudios y documentos previos contratación directas, FO-733 Minuta contratación directa, FO-734 Hoja de control CPS profesional y apoyo gestión, FO-735 Minuta adición y prorroga contrato, FO-736 Acta de suspensión, FO-737 Acta de reinicio, FO-738 Minuta Otro SI Contrato, FO-739 Minuta terminación anticipada, FO-740 Hoja de control serie documental nómina, FO-741 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones específicas en las plazas distritales de mercado y comportamiento de su oferta, FO-742 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones específicas en los puntos comerciales y comportamiento de su oferta, FO-743 Instrumento de recolección de información para identificar poblaciones	• Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario. • Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. **3.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Documentar todos los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación.	Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, de la vigencia 2018. • Seguimiento Plan de Mejoramiento interno con corte al 30-abr-2019. • Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría de Bogotá D.C., al 31 de diciembre de 2018. • Presentación ante el CICI los resultados de los informes de auditoría. **PENDIENTES** • 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.

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	específicas en las alternativas comerciales de la REDEP y comportamiento de su oferta, FO-744 Hoja de control bienes inmuebles, FO-745 Tabla de control de acceso, FO-747 Conciliación saldos contables y estado de caja y bancos, FO-748 Fechas entrega de información por parte de tesorería, FO-749 Declaración de conflicto de interés anual, FO-750 Declaración de conflicto interés Periódica, FO-751 Seguimiento a conflictos de interés de la entidad, FO-752 Autorización modificación base de datos GOOBI, FO-753 Recepción peticiones, quejas, reclamos, denuncias por corrupción y sugerencias, FO-755 Hoja de control, serie documental programa, subserie programa Emprendimiento Social. Creación del instructivo IN-088 Conflicto de interés • En el procedimiento PR-087 atención al usuario versión 05 del 28-dic-2018 se establecen los atributos del buen servicio, consideraciones para la atención al usuario, situaciones que se presentan en el 'momento de verdad'., reportes de hechos de corrupción y las características de la atención presencial. • Procedimientos PR-117 acción de tutela, PR-118 conciliación, PR-119 QUERELLAS, PR-120 procesos judiciales y PR-135 pago de sentencias y conciliaciones alineados con el aplicativo SIPROJ. • Procedimiento PR 025 gestión, control y seguimiento presupuestal del 28-12-		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	2018 en el que se establece: a) Informes de ejecución presupuestal de vigencia y reservas (frecuencia semanal) y comunicarlos a todas las dependencias de la entidad para el respectivo seguimiento, análisis y toma de acciones correctivas, si se evidencia una baja ejecución presupuestal de acuerdo a lo programado en el plan anual de adquisiciones. b) Informes finales de ejecución presupuestal de vigencia y reservas, y se comunican a todas las dependencias de la entidad para el respectivo seguimiento y análisis. • Procedimiento PR-088 Referenciación competitiva versión 01 del 15-dic-2016. • Borrador de la actualización del procedimiento PR 046 Uso efectivo de la información en el instituto para la economía social –IPES • Borrador de nuevo procedimiento publicación de contenidos en la página web **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Actualización de indicadores de Fortalecimiento de la economía popular, planeación estratégica y táctica, Gestión de la soberanía seguridad alimentaria y nutricional, servicio al usuario, talento humano, gestión documental, almacén, planeamiento físico, cartera, presupuesto, tesorería, gestión contractual, gestión jurídica, evaluación		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE CONTROL			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	integral y seguridad de la información y recursos tecnológicos. **2.DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO:** • Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo. • Actualización de procedimiento PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas con los lineamientos establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas - Versión 2. Introducción - febrero de 2019. **3.DIMENSION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Herramientas para uso y apropiación en materia de gestión del conocimiento. **4.DIMENSION DE CONTROL INTERNO:** • Comunicación con los grupos de valor de los aspectos claves que afectan el funcionamiento del Sistema de Control Interno. • Mantener controles internos efectivos para la gestión del riesgo en el día a día. • Revisión de procedimientos con el fin de verificar que estos sirvan como control.		

3.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Tabla 23
Resultados componente información y comunicación
Corte a junio de 2019

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION **1.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Manual del subsistema de gestión de seguridad y privacidad de la información: El cual contiene política general del sistema de gestión de seguridad de la información, objetivos, alcance, roles y responsabilidades, gestión de activos, metodología de valoración de riesgos, declaración de aplicabilidad, políticas complementarias del SGSI, incidentes de seguridad, levantamiento de información forense, gestión de la continuidad, seguimiento al SGSI. **PENDIENTES** **1.DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO:** • Resolución de la política de gobierno digital Revisión de la política de seguridad de la información. • Diagnóstico de seguridad y privacidad de la información (A Solicitud de MINTIC). • Plan de diagnóstico IPVA4 a IPVA6. • Mapa de actores involucrados	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE TALENTO HUMANO:** • Mesa de trabajo distrital para la implementación del Decreto Distrital 2011 de 2017 - vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. • Informe actividades subdirección administrativa y financiera – talento humano en relación a la política pública de la mujer en el instituto para la economía social – IPES vigencia 2019. **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Informe trimestral de SDQS publicado en el link ttp://www.ipes.gov.co/images/informes/sdqs/Informe_2019/INFORME_TRIMESTRAL_ENERO-MARZO_SDQS_2019.pdf. • Mecanismos o procesos para la participación ciudadana publicado en la página web en la dirección http://www.ipes.gov.co/index.php/servicio-al-ciudadano/denuncie-hechos-de-corrupcion • Reporte en Excel de los usuarios atendidos y promedio de calificación Digiturno publicado en el link http://www.ipes.gov.co/index.php/gestion-institucional/instrumentos-de-	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Índice de Información Clasificada y Reservada publicado en la página web. **2.DIMENSION DE CONTROL INTERNO** • Inventario de Activos de Información - Software, Hardware y Servicios e Índice de Información Clasificada y Reservada publicado en la página web en el link http://www.ipes.gov.co/index.php/gestion-institucional/planeacion/planes/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica • Realización de martes de calidad que contribuye a los procesos de comunicación facilitando el ejercicio de control.	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION:** • Informe Semestral SDQS julio de 2018 a febrero de 2019. • Informe de Ley "Derechos de Autor" vigencia 2018. • Seguimiento al Plan de Mejoramiento Archivístico (PMA). • Seguimiento información reportada al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP enero-marzo 2019. • Seguimiento implementación Estrategia Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, de la vigencia 2018. • Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias vigencia 2018. • Presentación ante el CICI los resultados de los informes de auditoría. • Seguimiento Directiva 003 de 2013 con corte al 30 de abril de 2019.

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
Inventariar y seleccionar los temas de competencia frente a los cuales se podría promover la participación ciudadana. • Plan de participación con actividades, tiempos, recursos, presupuesto y materiales. • Caracterización de grupos de valor. • Plan operativo que asegure el ciclo de vida de los sistemas de información. • Catálogo de componentes de información. **2.DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN:** • Plan eficiencia administrativa y consumo de cero papel **3.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO** • Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis. • Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad. • Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento. • Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles. **4.DIMENSION DE CONTROL INTERNO:** • Identificar por parte de la línea estratégica que tipo de información requiere la entidad para controlar el cumplimiento de los	gestion/informacion-de-pqrs-y-denuncias/usuarios-atendidos-y-promedio-de-calificacion-digiturno • Implementación de canales tecnológicos que permite la interacción con ciudadanos con discapacidad auditiva y visual. • Procedimientos articulados con la Gestión documental Publicación de procedimientos de servicio al ciudadano en la página web. • Publicación en la página web del Plan de Acción Defensor del Ciudadano 2019 Publicación de procedimientos en el link http://www.ipes.gov.co/index.php/entidad/procesos-y-procedimientos/servicio-al-usuario • En el procedimiento PR-087 atención al usuario versión 05 del 28-dic-2018 se establecen los atributos del buen servicio, consideraciones para la atención al usuario, situaciones que se presentan en el 'momento de verdad'., reportes de hechos de corrupción y las características de la atención presencial. • Publicación en el SUIT de los trámites: asignación de los puntos de venta de la REDEP y asignación de un local o bodega en una plaza de mercado. • Guía de trámites y servicios publicada en la página web con fecha de actualización 19-jun-2019. • Mesa de trabajo realizada el día 28-mar-2019 con el fin de revisar los procedimientos y requisitos que se tienen publicados en la página web para los programas de formación y capacitación gratuita para el empleo y el emprendimiento. • Mediante memorando radicado IPES 00110-816-008817 del 22-abr-2019 se comunica las acciones para la vigencia 2019 relacionadas con la actualización del inventario de trámites y		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
objetivos institucionales.	otros procedimientos administrativos. • Se evidencia plan anticorrupción y de atención al ciudadano 2019 con la formulación del componente 2. racionalización de trámites el cual contiene la definición de actividades, indicadores, metas, productos, responsables y fechas programadas. • Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes. **3.DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN:** • Mediante memorando radicado IPES 00110-817-005239 del 17-jun-2019 se solicita la elaboración y/o actualización de los inventarios documentales y la creación de las hojas de control por serie documental para determinar el análisis del volumen documental para el proceso de trasferencia documental primario. • Tabla de control de acceso documental. • Expedientes electrónicos en la plataforma Az digital. • Herramienta de diagnóstico integral de archivos Revisiones a la página web en cuanto a lo relacionado a los artículos 9 y 11 de la ley 1712 de 2014. • Confirmación de correo electrónico para notificaciones judiciales. • Campaña de Política Pública distrital de Transparencia Integridad y no Tolerancia con la Corrupción. • Memorandos y correos de solicitud de actualización de información en la página web.		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	• Capacitaciones en política de transparencia. • Folletos en lenguaje braile. • Free Press mediante la cual se envía a diferentes medios de comunicación los boletines de prensa para que sean difundidos sin ningún costo. • Redes Sociales Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Google My Business, mediante las cuales se publica constantemente la gestión de la entidad, las ofertas y eventos y se reciben inquietudes **<u>PENDIENTES</u>** **1.DIMENSION DE TALENTO HUMANO:** • Resultados Encuesta Satisfacción Horarios Flexibles IPES 2019. • **2.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**: • Publicación en la página web de los registros presupuestales de la vigencia 2019. • Fortalecer los canales de comunicación con los grupos de valor Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna así como hacia los ciudadanos, grupos de valor y organismos gubernamentales o de control. • Publicación en la página web del plan de gasto publico 2019. • Publicación de la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión de acuerdo a la ley 1474 de 2011 articulo 74. **3.DIMENSION DE GESTION CON VALORES**		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	PARA RESULTADOS: • Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, grupos de valor y organismos gubernamentales o de control. • Implementar centro de relevo. • Informe y análisis encuesta de satisfacción beneficiarios alternativas 2019. • Revisión de los activos de información 2019. **4.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Difundir información de ofertas de trámites y otros procedimientos administrativos. • Identificar valorar en las actividades, realizar un resumen del diagnóstico, definir el problema y elaborar diagrama causa efecto, definir principales causas para priorizar, identificar trámites de alto impacto a racionalizar. **5.DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN:** • Implementación y seguimiento al cronograma de transferencia general y por subdirecciones. • Informe de referenciación competitiva y proyectos de mejora propuestos. • Fortalecer los canales de comunicación con los grupos de valor. • Mecanismos de capacitación para los grupos de valor. • Fortalecimiento de las tablas de acceso de documental. **6.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:**		

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 INFORMACION Y COMUNICACION			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
	• Cultura de compartir y difundir. • Sistematización y organización de la información. • Banco de datos. • Empaquetamiento de la información (sistemas integrados, sistemas de gestión de grupos de valor, grupos de discusión, redes de servidores).		

3.5. ACTIVIDADES DE MONITOREO

Tabla 24

Resultados componente actividades de monitoreo

Corte a junio de 2019

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE MONITOREO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • •Capacitación en planeación estratégica realizada el día 03-abr-2019. • Capacitación en gestión por procesos realizada el día 07-mar-2019. • Campaña de mapa de riesgos de corrupción realizada los días 01 y 02-abr-2019. • Política de administración del riesgo del	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Reporte del primer seguimiento cuatrimestral del plan de tratamiento de los riesgos de corrupción por parte de la SESEC, OAC, SFE, SJC y SGRSI. • Se evidencia en el drive de la entidad seguimiento al plan de acción de la entidad y al plan de adecuación y sostenibilidad del MIPG.	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION:** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Plan de anticorrupción y atención al ciudadano con su respectivo seguimiento en el drive de la entidad. • Mesas de trabajo con el fin de analizar las brechas frente a la implementación del MIPG.	**AVANCE PRESENTADO EN EL CORTE DE LA EVALUACION:** • Plan anual de auditorías aprobado por el CICI y publicado en la página web. • Seguimiento al cumplimiento del plan anual de auditoria mediante el seguimiento al plan de acción. • Presentación ante el CICI los resultados de los informes de auditoría. • Seguimiento Plan de Mejoramiento interno con corte al 30-abr-2019.

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE MONITOREO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
instituto para la economía social – IPES Versión 05 del 06-may-2019. • **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Socialización de Directivas de prevención del daño antijurídico. **3.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Capacitación en innovación Pública, buenas prácticas de herramientas tecnológicas, G suite, filestream - drive almacenamiento. **PENDIENTES** **1.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Sensibilización y socialización de la política del servicio al ciudadano. • Socializar la política del daño antijurídico al interior de la entidad. • Sensibilización y socialización de la política del servicio al ciudadano (Está pendiente por que se encuentra en observaciones por parte de las entidades distritales y se espera sea adoptado a partir del 01-jul-2019). • Socializar a los servidores las orientaciones sobre el mejoramiento de los trámites, generar compromisos en la ejecución de los trámites. **2.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO**	**2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Mediante memorando radicado IPES 00110-817-005376 del 19-jun-2019 se presenta el informe de gestión del comité de conciliación del segundo semestre de 2018 a la fecha. • Informe de ejecución del presupuesto de gastos e inversiones publicado en la página web. • Reportes de ejecución de PAC a junio de 2019. **3.DIMENSION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO** • Feria G Suite: Google Day Estandarización de documentos: Cargue de documentación del SIG en el google drive • Goobi y herramienta Hemi. • IPES en redes sociales (Facebook, twitter, Instagram, youtube). • Carteleras digitales. **PENDIENTES** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:** • Efectuar seguimiento a los riesgos y a la efectividad de los controles de los procesos. • Realizar evaluaciones continuas para determinar los avances de gestión, logro de resultados y cumplimiento de objetivos y en caso de detectarse deficiencias tomar los correctivos del caso. • **2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES**	**2.DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS:** • Evaluación de audiencia de rendición de cuentas vigencia 2018 publicado en la página web. • Realización de la rendición de cuentas el día 05-mar-2019. • Análisis de las debilidades y fortalezas de la rendición de cuentas en el informe de RdC publicado en la página web. • Programación general de fechas de los espacios de diálogos en el documento informe de RdC. • Condiciones generales respecto a los escenarios de participación en el IPES establecidos en el PR 061 Participación ciudadana y rendición de cuentas. **3.DIMENSION EVALUACION PARA RESULTADOS:** • Propuesta Modelo Aseguramiento de la Calidad Y Auditorías internas SIGD - MIPG Instituto para la Economía Social IPES 2019. • Mesa de trabajo para la definición del mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG. **PENDIENTES** **1.DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO**	• Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría de Bogotá D.C., al 31 de diciembre de 2018. • Auditoría de gestión al proceso de talento humano. • Auditoría de gestión a la planeación estratégica y táctica del IPES. • Informe Semestral SDQS julio de 2018 a febrero de 2019. • Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias vigencia 2018. • Informe de Ley - Evaluación Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano del 01-Ene-2019 al 30-Abr-2019. • Informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo a cargo de la entidad a 31-mar-2019. • Seguimiento implementación Estrategia Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, de la vigencia 2018.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE MONITOREO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
• Optimización en el desarrollo de las políticas por la introducción proyectos novedosos o la adaptación a las nuevas tendencias de gestión	**PARA RESULTADOS:** • Presentación al Comité de Conciliación del informe de ejecución de la política y el plan. • Medición del servicio no conforme Validación de indicadores que garantice que estos miden la información suficiente para medir el avance. • Socialización y conocimiento del Modelo de gestión jurídica pública (MGJP). • Evaluación del entendimiento de las implicaciones del MGJP • Medición de estándares existentes en las entidades y organismos distritales. **3.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Establecer el grado de acceso de los servidores públicos al conocimiento explícito de la entidad (documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), datos, piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones). • Efectuar un diagnóstico sobre el uso adecuado de los archivos físicos y electrónicos de la entidad Identificación de unidades de producción de conocimiento.	**ESTRATEGICO:** • Diseñar un boletín trimestral de reporte de indicadores. • Diseñar un plan de acción para realizar por parte de la SDAE las auditorias que le corresponden como segunda línea de defensa. • Informar periódicamente a la alta Dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad, monitoreo llevado a los indicadores de gestión. • Ejecución del comité de gestión y de desempeño y los respectivos seguimientos según resolución 564 de 2018. **2.DIMENSION EVALUACION PARA RESULTADOS:** • Plan de aseguramiento de la calidad Mapa de aseguramiento del IPES segunda y tercera línea de defensa MIPG. **3.DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO:** • Indicadores de desempeño relacionados con la gestión del conocimiento. • Determinar el grado de interoperabilidad de los sistemas de información, gestores documentales, aplicativos, bases de datos, entre otros, de la entidad. • Establecer la interconexión con otros	

AVANCES Y PENDIENTES MECI -MIPG EN EL PERIODO DE MARZO A JUNIO DE 2019 ACTIVIDADES DE MONITOREO			
LINEAS DE DEFENSA			
LÍNEA ESTRATÉGICA (ALTA DIRECCIÓN Y COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO)	**1RA LÍNEA DE DEFENSA (GERENTES PÚBLICOS)**	**2DA LÍNEA DE DEFENSA (JEFES DE PLANEACIÓN)**	**3RA LÍNEA DE DEFENSA (OFICINA DE CONTROL INTERNO)**
		sistemas de información, aplicativos, entre otros, de entidades externas. • Herramientas disponibles para la sistematización de experiencias. • Reconocimiento de saberes de servidores y contratistas. • Reconocimiento de herramientas y capacidades de aprendizaje. • Herramientas para la socialización y aplicación de mejores prácticas para la gestión pública.	

4. ANÁLISIS PROCEDIMIENTOS PUBLICADOS EN EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SAF

Por solicitud de la Directora General, se realiza revisión entre la consistencia y coherencia de la ejecución de actividades de la SAF frente a la ejecución estratégica de la entidad, tomando como referencia para el análisis el objetivo y alcance de procesos, objetivo y alcance de procedimientos, objetivos del sistema integrado de gestión, Acuerdo No. 257 de 2006 Artículo 79. Funciones del Instituto para la Economía Social – IPES, Acuerdo 005 de 2011 de Junta Directiva y manual de funciones establecido en la resolución 307 de 2016, de lo anterior se obtienen los siguientes resultados:

a) No se encuentran establecidos procedimientos relacionados con gestión disciplinaria ANEXO 1 – REVISIÓN ALINEACION SAF.

b) En relación al proceso de servicio al usuario, en los procedimientos no se indican cuáles son los canales de interacción definidos por el Instituto para la Economía Social. ANEXO 1 – REVISIÓN ALINEACION SAF.

c) En el proceso de Gestión Documental faltan lineamientos relacionados con la salvaguarda histórica de la entidad. ANEXO 1 – REVISIÓN ALINEACION SAF.

d) En el proceso de recursos físicos faltan procedimientos relacionados con el aseo de instalaciones y baja de bienes, en el objetivo del proceso no se incluyó lo relacionado con manejo de servicios públicos, y no se observa procedimientos relacionados con servicios generales dado que se encuentran como instructivos. ANEXO 1 – REVISIÓNN ALINEACION SAF.

e) Se observaron instructivos los cuales de acuerdo a su contenido y carácter estratégico, la ACI recomienda analizar la opción de cambiarlos a procedimientos, estos se relacionan a continuación:

Tabla 25
Instructivos SAF
Corte a junio de 2019

PROCESO Y / O AREA	INSTRUCTIVOS
Talento humano	• IN-088 Conflicto de intereses • IN-029 Trámite de licencias o permisos • IN-035 Acuerdos de gestión • IN-039 Evaluación de desempeño
Contabilidad	• IN-063 Conciliación convenios recursos recibidos • IN-064 Convenios conciliación convenios entregados • IN-065 Conciliación contabilidad cartera • IN-067 Conciliación SIPROJ • IN-066 Conciliación contabilidad inventarios
Gestión documental	• IN-055 Manejo de historias laborales en el IPES • IN-005 Administración de archivos
Servicios generales	• IN-034 Vigilancia mantenimiento y servicios generales • IN-087 Servicio de transporte • IN-033 Ingreso de personal
Nomina	• IN-030 Liquidación prima técnica

f) De acuerdo al análisis de funciones de los cargos de la SAF establecidos en el manual de funciones se observa la necesidad de definir o ampliar los lineamientos o procedimientos así:

Tabla 26
Procedimientos o lineamientos a ampliar o incluir en el SIG
Corte a junio de 2019

PROCESO Y/O AREA	PROCEDIMIENTOS O LINEAMIENTOS A AMPLIAR O INCLUIR
Talento humano	• Incentivos
Contabilidad	• Conciliación de las cuentas de enlace y reciprocas de acuerdo al procedimiento establecido por la contaduría general de la nación y establecer la igualdad de saldos. • Contabilización de la amortización de gastos diferidos, realización de la depreciación de propiedad planta y equipo y de los activos intangibles, y los ajustes por inflación de los activos no monetarios.
Almacén General	• Constitución, manejo y renovación de las pólizas de seguros de los equipos, bienes, patrimonio y los amparos para los funcionarios de manejo al servicio de la Entidad de forma oportuna y eficaz. • Estudios comparativos sobre el comportamiento de los bienes consumo del Instituto y los precios de los bienes y servicios ofrecidos por el mercado.
Tesorería	• Recibo y custodia de los dineros y títulos valores del Instituto y manejo de las claves otorgadas. • Manejo de los excedentes de liquidez de presupuesto acorde a las normas legales vigentes. • Inversiones de los recursos de acuerdo a las normas establecidas por la Secretaría de Hacienda y directrices de la Dirección, y verificar el adecuado manejo de las mismas. • Recaudos de inversiones financieras, el estado y giro de transferencias y consolidado de tesorería.
Control Interno Disciplinario	• Evaluación de las quejas que se presenten contra funcionarios y ex funcionarios del Instituto y la sustanciación de los procesos disciplinarios que se adelanten, en primera instancia para firma del superior inmediato. • Recaudo de las pruebas decretadas dentro de los procesos disciplinarios asignados en cumplimiento de la normatividad. • Administración y actualización del Sistema de Información de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en cuanto a las actuaciones disciplinarias adelantadas en contra de los servidores y ex servidores del Instituto. • Conceptos y dictámenes jurídicos sobre asuntos en materia disciplinaria.
Gestión documental	• Conservación, preservación y consulta de los documentos de archivo, teniendo en cuenta el Sistema Integrado de Conservación de la Entidad.
Servicios generales	• Programa Anual de Mantenimiento Preventivo y Correctivo al mobiliario, equipo de oficina y equipo de transporte con criterios de calidad. • Elaboración, manejo y renovación de las pólizas de seguros de los equipos, bienes, patrimonio y los amparos para los funcionarios de manejo al servicio de la Entidad.
Servicio al usuario	• Gestionar y actualizar la ficha socioeconómica y capturar en el Sistema de Información Misional HEMI la Base de Datos de la población sujeto de atención del distrito con el fin de fortalecer y facilitar y controlar su acceso a la oferta institucional.
Presupuesto	• Elaboración y ajuste el anteproyecto de presupuesto anual de gastos de funcionamiento e inversión, con base en la información reportada por las dependencias de la entidad en concordancia con el plan estratégico siguiendo los lineamientos y parámetros fijados por la Secretaría Distrital de Hacienda.

CONCLUSIONES

1) Analizados los resultados de MECI por línea de defensa y componentes y de acuerdo a los resultados de FURAG se observa que hay debilidad en el autoevaluación y autorregulación de la entidad al presentar deficiencias en la evaluación de las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de la entidad, que permitan el adecuado ejercicio del control y en la evaluación en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas.

2) Revisados los pendientes del anterior informe se observó que no se dio cumplimiento a lo establecido en la Circular 002 del 30-ene-2019 de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y el instructivo IN-086 plan de acción Versión 01 del 06/12/2018, ya que se observó que no se incluyó dentro de los planes operativos de la entidad los productos que se encuentra pendientes según los resultados del FURAG producto de los planes elaborados para cada dimensión, es decir, no se continuaron con los planes de las dimensiones de MIPG de 2018 y tampoco se llevaron las brechas a los planes operativos de la entidad.

3) No se evidencia plan de acción de la entidad, la ACI genera la alerta, ya que el IPES cuenta con planes operativos más no se observa plan de acción como tal, lo cual genera incumplimiento de lo establecido en el Acuerdo de Junta Directiva 005 de 2011 artículo 7 numeral 5 y de la Resolución 307 de 2016.

4) Es necesario revisar el Acuerdo 005 de 2011 de Junta Directiva dado que en el análisis efectuado se observó que las funciones asignadas a la SAF se encuentran de manera muy general lo que no contribuye a una correcta desagregación de tareas desde la parte estratégica de la entidad, por lo tanto, se recomienda realizar la actualización del mismo. VER ANEXO 2 ANALISIS DE ACUERDO AL MANUAL DE FUNCIONES.

RECOMENDACIONES GENERALES:

1) Establecer planes de acción con mayor atención y cumplimiento en las dimensiones de: Gestión del Conocimiento, Control Interno en los 5 componentes del MECI, Talento Humano, Información y Comunicación, y Gestión para Resultados con Valores, con el fin de cerrar brechas en referencia al puntaje máximo obtenido por una o varias entidades del orden territorial.

2) Dentro de los planes de acción actuar con mayor prontitud sobre las políticas con un puntaje menor al índice de desempeño institucional, las cuales son: Gestión Estratégica del Talento Humano, Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Control Interno y Racionalización de Trámites.

3) Dentro de los planes de acción actuar con mayor prontitud y diligencia sobre los índices con un puntaje menor al índice de desempeño institucional.

4) Incluir dentro de los formatos del SIG la fecha de actualización de los mismos.

5) Incluir dentro del formato de hoja de vida de indicadores la fecha de la actualización del indicador.

6) Gestionar las acciones pertinentes para dar cumplimiento a los pendientes relacionados en los resultados del informe y realizar monitoreo constante que permita el cierre de brechas.

7) Revisar y analizar la pertinencia de la metodología definida para la autoevaluación de la entidad con el fin de obtener resultados de mayor impacto.

8) Implementar desde la SDAE un mecanismo de generación de alertas tempranas en relación al cumplimiento de planes, programas, proyectos, cierre de brechas de MIPG de acuerdo a los resultados de FURAG, administración y gestión de riesgos, entre otros.

9) Capacitar a los funcionarios y contratistas de la entidad en auditorías y gestión de riesgos, con el fin de generar una cultura de autocontrol.

10) Realizar revisión de procesos y procedimientos de la SAF con el fin de alinear estratégicamente los procedimientos con los procesos, el manual de funciones, objetivos del sistema integrado de gestión y el Acuerdo 005 de 2011 de Junta Directiva.

11) Realizar actualización de las funciones de la SAF asignadas en el Acuerdo 005 de 2011 de Junta Directiva, o la documentación de procedimientos, instructivos y guías en el SIG de acuerdo a las competencias de la Subdirección Administrativa y Financiera.

12) Llevar a cabo las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, dando cumplimiento a las funciones y periodicidad según Resolución 564 de 2018. A este comité deben llevarse los avances en el cierre de brechas, que conforme al Decreto 591 de 2018 se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital, que en dispone en su "*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."* Es decir, que de acuerdo a la Circular 005 de 2019 por medio de la cual se publicó la Guía, el término para la implementación del SIGD e MIPG en la Entidades del Distrito se vence en agosto de 2019.

Bogotá D.C., 12 de Julio de 2019

CARMEN ELENA BERNAL ANDRADE
Asesora de Control Interno - IPES

Elaboró: Yuli Cristel Peña Arboleda – Contratista
Revisó: Carmen Elena Bernal Andrade - Asesora Control Interno IPES