

**UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS EN EL CONTEXTO Y  
EN RAZÓN DEL CONFLICTO ARMADO – UBPD**



**UBPD**

**UNIDAD DE BÚSQUEDA  
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS**

**INFORME FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE DE GESTIÓN-FURAG VIGENCIA-  
2020.**

**BOGOTÁ, D.C., 2021**

## Tabla de Contenido

1.INFORMACIÓN GENERAL DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	3
2.ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO	3
3.DEFINICIONES	3
5. ALCANCE	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7.DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO	5
7.1 Resultados Generales	9
7.2 Índices de Desempeño de los Componente MECI	10
7.3 Índices de Desempeño Líneas de Defensa	11
8.CONCLUSIONES	12
9.RECOMENDACIONES	12

1.INFORMACIÓN GENERAL DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Informe Seguimiento y Evaluación	Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG vigencia-2020
Fecha	10 de Junio de 2021

## 2.ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO

Mediante la Circular Externa N.100-001 de 2021 de enero 7 de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, imparte las directrices para la Medición del Desempeño Institucional y para la medición del Sistema de Control Interno –MECI vigencia 2020, a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG vigencia 2020.

De acuerdo con la Circular Externa N. 100-003 del 5 de febrero de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió la “*Actualización calendario de apertura y cierre del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG Vigencia 2020*”.

Mediante la Circular Externa N. 100-005 del 23 de marzo de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió la “*Actualización calendario de Calendario Cierre Formulario único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG VIGENCIA 2020*”.

## 3. DEFINICIONES

Para mayor entendimiento, se presentan las siguientes definiciones, las cuales tienen como fuente el instructivo de “*preguntas frecuentes reporte de información a través del FURAG para la medición del Desempeño Institucional vigencia 2020 versión 3 de febrero 2021*” del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y el Instructivo “*usuario-MECI Orden Nacional versión 1 de mayo de 2021*” del DAFP:

**Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG:** Es la recolección de datos alojado en un aplicativo en línea que permite la captura de la información sobre el cumplimiento de los objetivos y la implementación de las políticas de MIPG, así como recolectar la información sobre el avance del Sistema de Control Interno, con el fin de llevar a cabo la Medición del Desempeño Institucional MDI, cuyo propósito es proporcionar información para que las entidades públicas identifiquen sus fortalezas o debilidades en materia de gestión y control, y establezcan las acciones de mejora a que haya lugar.

**Entidades que reportan FURAG:** Deben reportar MIPG los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Para las entidades descentralizadas se tendrá en cuenta si cuentan con capital público y privado en las que el Estado posea el 90% o más del capital social.

Deben reportar MECI los organismos y entidades de las ramas del poder público en sus diferentes órdenes y niveles, así como la Organización Electoral, los organismos de control, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal.

**Universo aplicación MECI entidades nacionales:** Este cuadro indica de manera fija el número de entidades nacionales que realizaron el reporte (el valor se mantiene fijo y no varía con los filtros).

**Gráfico Radar:** este gráfico muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada uno de los cinco (5) componentes del MECI y lo compara con el valor máximo de referencia del grupo de entidades del Orden Nacional.

**Índices de desempeño de las líneas de defensa:** Esta sección está compuesta por un gráfico de barras que ordena las Líneas de defensa, de acuerdo con el puntaje obtenido en cada una de ellas de manera descendente. El eje X ubica a las Líneas de defensa y el eje Y clasifica las Líneas de defensa según el puntaje entre un valor de 0 a 100.

#### 4. OBJETIVO

Presentar el resultado de la medición del Sistema de Control Interno –MECI vigencia 2020, de la Unidad de Búsqueda de personas dadas por Desaparecidas-UBPD, el cual fue presentado a través del Formulario Unico de Reporte y Avance de Gestión-FURAG dispuesto por el DAFP.

#### 5. ALCANCE

Verificar el avance y estado de madurez del Sistema de Control Interno con fecha de corte 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, en la Unidad de Búsqueda de personas dadas por Desaparecidas-UBPD.

#### 6. MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.

- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.*
- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*
- Resolución 056 de 2019 *“Por la cual se integra y se adopta la reglamentación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del Conflicto armado (UBPD)”.*
- Resolución de 610 de 2020 *“Por la cual se modifica el artículo 3º de la Resolución No. 056 del 12 de febrero de 2019, que establece la Integración del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno”.*

## 7. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

El 22 de febrero de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante correo electrónico informó a la Oficina de Control Interno de la UBPD, la contraseña para el ingreso del Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG, por consiguiente, la OCI procedió a realizar el cambio de la contraseña, sin embargo el aplicativo presentó inconsistencias, por lo tanto, el día 25 de febrero se realizó nuevamente el ingreso al FURAG, logrando realizar con éxito el cambio de la contraseña e ingresar al formulario MECI.

La Oficina de Control Interno emitió el memorando N°1000-3-202101333 de fecha 2 de marzo de 2021, con los lineamientos para el reporte FURAG-VIGENCIA 2020 y los anexos (formulario de preguntas FURAG en PDF y Excel, preguntas frecuentes y el modelo de certificación de control y validación). Así mismo, el 3 de marzo de 2021, la OCI socializó los lineamientos a los responsables del reporte FURAG y creó una carpeta Drive donde compartió las preguntas en formato Excel para que los responsables de las políticas revisaran las preguntas y colocaran al frente de cada pregunta el nombre del responsable de contestar.

Una vez los líderes diligenciaron el formato de preguntas con el nombre de los responsables, la OCI procedió a realizar la asignación a través Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión.

Adicionalmente, es importante mencionar el concepto No. 201950000027181 de 2019, del Departamento Administrativo de la Función Pública señala:<sup>1</sup>

a. *Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa citada, se concluye que dada la naturaleza jurídica de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas, no hace parte de la Rama Ejecutiva del poder público, sino que se constituye en un ente autónomo estatal de naturaleza especial y exceptivo, que si bien hace parte del sector Justicia en el orden nacional no pertenece a la rama ejecutiva del poder público y no se encuentran dentro del campo de aplicación del Decreto 1499 de 2017, por lo que no está obligada a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en toda su integralidad”.*

“b. *Por la naturaleza de su entidad, frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, están obligados a aplicar a aplicar la política de Control Interno prevista en la Ley 87 de 1993; lo que indica de forma general que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI continúa siendo aplicable a su entidad y aquellas Políticas que sean obligatorias desde la normatividad que las regulan deberán implementarlas en concordancia con los lineamientos que a ellas correspondan”.*

Por lo anterior, la UBPD diligenció el formulario MECI, el cual contemplo once (11) políticas con doscientos ochenta y dos (282) preguntas asignadas, como se observa en los siguientes pantallazos:



Fuente: Aplicativo Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG.

<sup>1</sup> Concepto N.201950000027181 del 4/02/2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Aplicativo Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG.

El 18 de marzo mediante correo electrónico, la Oficina de Control Interno socializó al equipo Directivo las repuestas diligenciadas por los responsables de las políticas con el fin que, si era del caso, realizarán comentarios o sugerencias.

El 19 de marzo de 2021, la Oficina Asesora de Planeación, informó a la Oficina de Control, lo siguiente: *“Con relación a la pregunta TRA 12, de la política de transparencia y acceso a la información, se especifica que no debe ser diligenciada, por lo cual la OAP asumió que estaba bloqueada, pero se evidencia en el reporte, respuesta "No", Debemos revisar el sistema FURAG dado que no debería dejar colocar ninguna respuesta. Como se observa el siguiente pantallazo:*

Los campos marcados con asterisco ( \* ) son obligatorios

De acuerdo a la información registrada en preguntas anteriores, su entidad no debe diligenciar esta pregunta.

**14. ¿La entidad ajustó el mapa de riesgos de corrupción por la materialización de estos?\***

Pregunta de selección única **TRA12**

A. Sí, y cuenta con las evidencias:

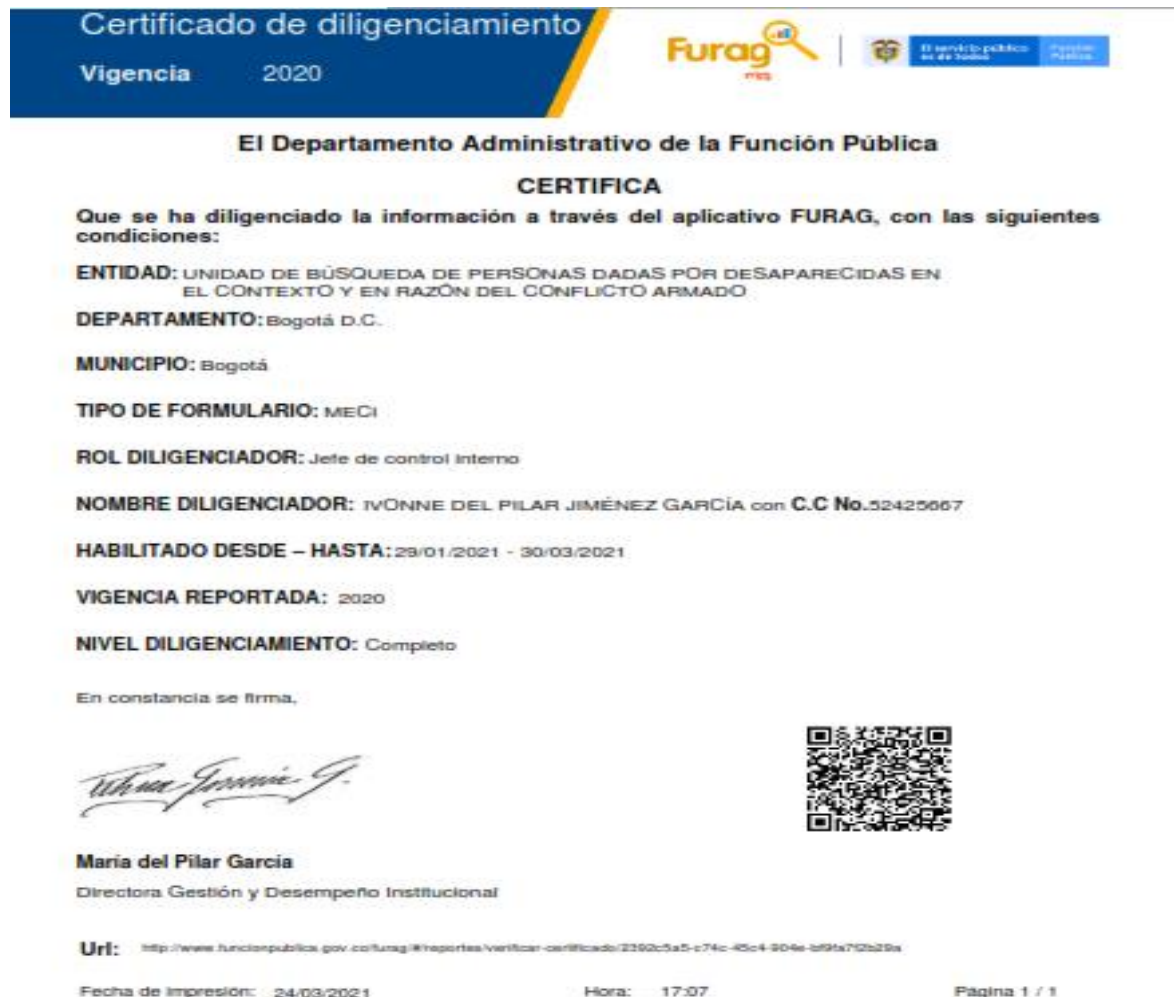
B. No

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

De acuerdo a lo anterior, la OCI remitió la inconsistencia el día 23 de marzo de 2021 mediante correo electrónico [soportefurag@funcionpublica.gov.co](mailto:soportefurag@funcionpublica.gov.co). Sin embargo, no se recibió respuesta del caso por parte del DAFP.

El 23 de marzo de 2021, se recibieron dos (2) solicitudes de ajuste, uno (1) de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y otro del Grupo de Trabajo Interno Gestión Documental, para lo cual, la OCI procedió a realizar el respectivo ajuste en el aplicativo FURAG.

El 24 de marzo de 2021, la OCI realizó la transmisión del reporte FURAG VIGENCIA 2020, dando cumplimiento a las circulares externas N. 100-001 de 2021 y 100-003-de 2021 del DAFP y el aplicativo genero la certificación de diligenciamiento FURAG vigencia 2020. Como se observa a continuación:



**Certificado de diligenciamiento**  
Vigencia 2020

**Furag** | El servicio público en 44 idiomas

**El Departamento Administrativo de la Función Pública**

**CERTIFICA**

Que se ha diligenciado la información a través del aplicativo FURAG, con las siguientes condiciones:

**ENTIDAD:** UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS EN EL CONTEXTO Y EN RAZÓN DEL CONFLICTO ARMADO

**DEPARTAMENTO:** Bogotá D.C.

**MUNICIPIO:** Bogotá

**TIPO DE FORMULARIO:** MECI

**ROL DILIGENCIADOR:** Jefe de control interno



**NOMBRE DILIGENCIADOR:** IVONNE DEL PILAR JIMÉNEZ GARCÍA con C.C No.52425667

**HABILITADO DESDE – HASTA:** 29/01/2021 - 30/03/2021

**VIGENCIA REPORTADA:** 2020

**NIVEL DILIGENCIAMIENTO:** Completo

En constancia se firma,



**Maria del Pilar Garcia**  
Directora Gestión y Desempeño Institucional

**Url:** <http://www.funcionpublica.gov.co/furag/#reportes/verificar-certificado/2262c5a5-c74c-45c4-909e-b91a702b23a>

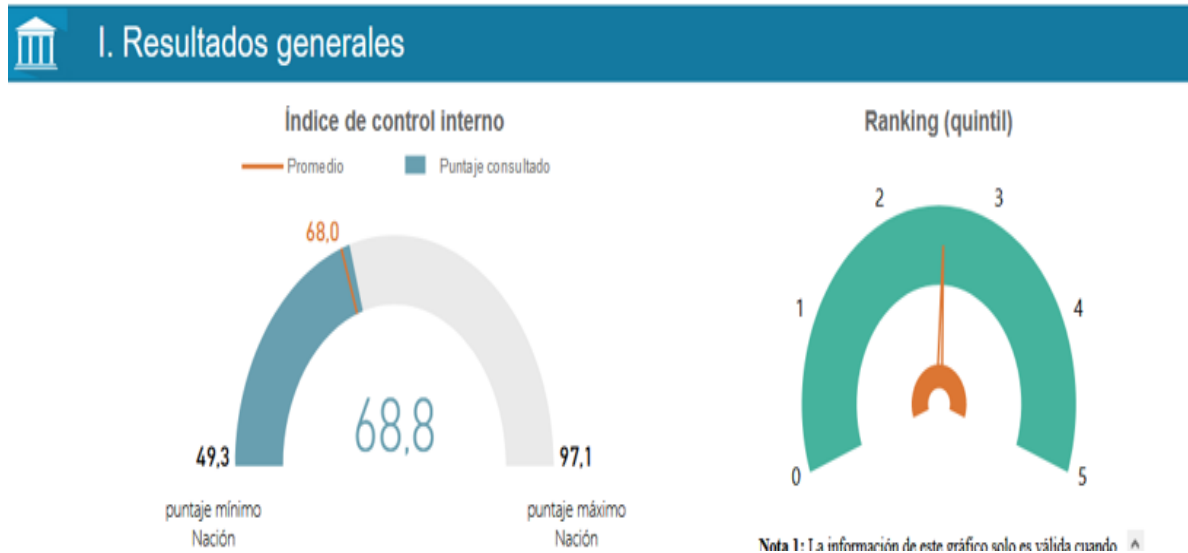
Fecha de impresión: 24/03/2021 Hora: 17:07 Página 1 / 1

Fuente: Aplicativo Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG.



## 7.1 Resultados Generales

El 28 de mayo de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, socializó los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG, donde se observó la medición del Modelo Estándar de Control Interno-MECI de la vigencia 2020, aplicado a 222 entidades Nacionales, donde la UBPD obtuvo el siguiente resultado:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo a las dos (2) gráficas anteriores y lo definido por el DAFP, el índice de Desempeño de Control Interno refleja el grado de orientación de la entidad a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua.

- **“Índice de Control Interno:** Es una gráfica tipo medidor que cuenta con cuatro elementos:”
  - **“Puntaje Mínimo Nación:** Refleja el puntaje de la entidad nacional que obtuvo el menor resultado en la medición del índice de Control Interno”.
  - **“Puntaje Máximo Nación:** Refleja el puntaje de la entidad nacional que obtuvo el mayor resultado en la medición del índice de Control Interno”.
  - **“Puntaje consultado:** Es el puntaje de la medición del índice de Control Interno consultado que se obtuvo de acuerdo con los filtros de búsqueda”.
  - **“Promedio:** Este valor indica el promedio del sector cuando sea consultada alguna entidad de la Rama Ejecutiva, para las demás consultas por entidad el promedio corresponderá al promedio general de las entidades medidas del orden nacional”.

De acuerdo a lo anterior y consultado el resultado de la UBPD en los filtros clasificación órgano autónomo obtuvo un resultado del (68,8) y respecto al promedio general de las entidades medidas del orden nacional es (68), lo que evidencia que la entidad esta (8) puntos por encima al promedio.

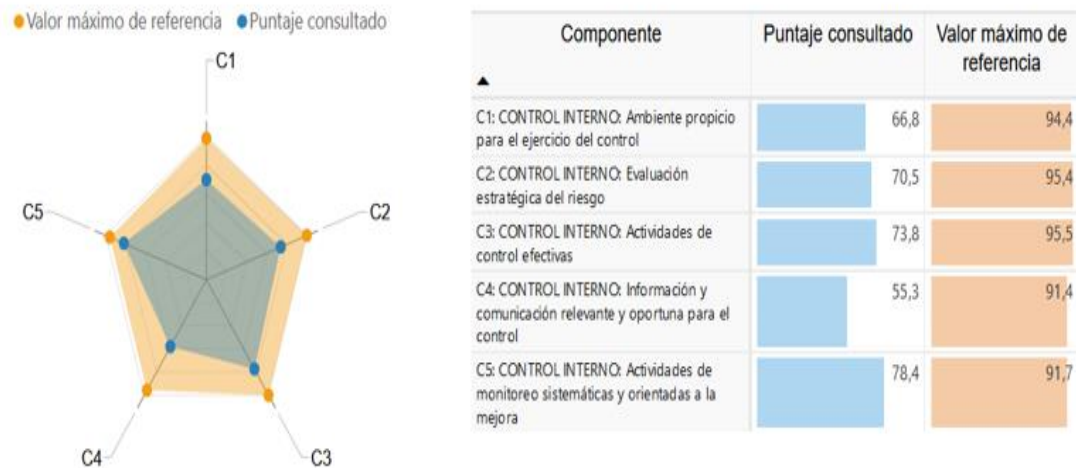
- *Ranking (quintil): “es una medida de ubicación que permite organizar jerárquicamente un conjunto de datos en cinco grupos del mismo tamaño. De esta manera, una entidad podrá conocer que tan lejos o cerca está del puntaje máximo obtenido en el grupo de entidades del Orden Nacional. Una entidad con buen desempeño se ubicará en el Quintil 5, mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en el Quintil 1”.*

La UBPD se encuentra en el Quintil 3 ubicado entre los rangos 2 y 3 lo que significa de acuerdo al DAFP la entidad “hace parte del 20% de entidades que está por encima del 40% de entidades con menores puntajes y por debajo del 40% de entidades con mejores puntajes de desempeño”

## 7.2 Índices de Desempeño de los Componente MECI

Este gráfico muestra el puntaje que obtuvo la entidad por cada uno de los cinco (5) componentes del MECI y lo compara con el valor máximo de referencia del grupo de entidades del Orden Nacional.

### II. Índices de desempeño de los componentes MECI



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

En la gráfica anterior, se observa la comparación de los puntajes obtenidos por la UBPD en los cinco (5) componentes MECI frente al valor máximo de referencia de las entidades nacionales, evidenciando que, el menor puntaje obtenido en la unidad fue el C4-componente de Información y Comunicación

Relevante y Oportuna para el Control el cual tuvo un puntaje del (55,3) y el mayor puntaje de la UBPD lo obtuvo el C5- componente de Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora con una calificación del (78,4).

### 7.3 Índices de Desempeño Líneas de Defensa

El DAFP señala que “el gráfico de barras que ordena las Líneas de defensa, de acuerdo con el puntaje obtenido en cada una de ellas de manera descendente. El eje X ubica a las Líneas de defensa y el eje Y clasifica las Líneas de defensa según el puntaje entre un valor de 0 a 100”.

“Esto quiere decir que la primera barra (de color azul) representará la Línea de defensa que obtuvo el mayor puntaje, mientras que la última gráfica (de color rojo) representará la Línea de defensa que obtuvo el menor puntaje, esto no implica que el puntaje obtenido por cada Línea de defensa sea bueno o malo. Los colores permiten identificar en que Líneas de defensa la entidad tiene mayores avances y en cuales debe priorizar acciones de mejora Cada barra en la parte superior muestra el puntaje obtenido por la línea de defensa”. A continuación, se observa el índice de desempeño de las líneas de defensa de la UBPD:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo a la gráfica anterior, se observa el puntaje obtenido en el índice de desempeño de las líneas de defensa de la UBPD, evidenciando que, la columna de color azul que corresponde al índice L3-Tercera línea de Defensa obtuvo el mayor puntaje (74,6) y la columna de color rojo LE-Línea estratégica obtuvo el menor puntaje (65,0).

## 8. CONCLUSIONES

Es importante mencionar que la UBPD presentó la primera evaluación del Modelo Estándar de Control Interno-MECI vigencia 2020, a través del aplicativo FURAG, presentando el siguiente resultado: En los índices de desempeño de los (5) componentes del MECI, el menor puntaje obtenido fue del (55,3) que corresponde al C4-Componente de Información y Comunicación Relevante y Oportuna para el Control y el mayor puntaje fue (78,4) del C5- Componente de Actividades de Monitoreo Sistemáticas y Orientadas a la Mejora. Así mismo, respecto a las líneas de defensa el menor puntaje fue el (65,0) correspondiente a la LE-Línea Estratégica y el mayor puntaje lo obtuvo L3-Tercera Línea de Defensa con (74,6).

De acuerdo a lo anterior, el resultado del Desempeño Institucional -MECI de la UBPD para **la vigencia 2020, se obtuvo un puntaje del (68,8)** y respecto al promedio general de las entidades medidas del orden nacional es (68) el puntaje, lo que evidencia que la entidad esta (8) puntos por encima al promedio. No obstante, se debe continuar avanzando en el mejoramiento continuo del MECI con el fin de llegar al puntaje máximo Nación que es del (97.1).

## 9. RECOMENDACIONES

De acuerdo al resultado del Modelo Estándar de Control Interno de la UBPD, obtenido a través del Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión vigencia 2020, se recomienda a los Coordinadores MECI, los líderes de proceso y las diferentes líneas de defensa establecidas en el MECI, revisen y analicen las siguientes (38) recomendaciones sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, de tal manera que se establezca un plan de mejoramiento con las acciones de mejora, asignación de tiempos, responsables en el formato SEC-FT-002 plan de mejoramiento. Así mismo, se incorporen las acciones de mejora en el formato de evaluación Independiente del Plan de Acción MECI-2021, en la columna de análisis.

Así las cosas, las recomendaciones emitidas son las siguientes:

1. Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptado por la entidad, las conductas asociadas o valores y principios del servicio público por medio del instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales.
2. Definir lineamientos en relación a comunicaciones internas y externas, por parte de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
3. Definir lineamientos en materia de productos y servicios de la entidad, por parte de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).

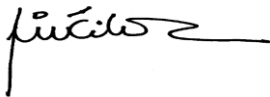
4. Definir lineamientos en relación a la generación de alertas y recomendaciones al Comité Institucional de Gestión para la mejora de la gestión, por parte de la Alta dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
5. Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
6. Verificar que la autoridad y responsabilidad asignada a los diferentes servidores permita el flujo de información y el logro de los objetivos de la entidad, por parte de la alta dirección.
7. Verificar la efectividad de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad, por parte de la alta dirección.
8. Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9. Asegurar (por parte de la Alta Dirección) que dentro de los procesos de información y comunicación interna y externa se establezcan mecanismos claros de comunicación para facilitar el ejercicio de control interno. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
10. Cumplir con las políticas y lineamientos (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) para generar y comunicar la información que facilite las acciones de control de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11. Comunicar la información relevante de manera oportuna, confiable y segura, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
12. Verificar que el Plan Anual de Auditoría contemple auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI).

13. Verificar que el Plan Anual de Auditoría contemple auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
14. Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
15. Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.
16. Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
17. Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas, que aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
18. Identificar factores económicos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
19. Identificar factores contable y financiero que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20. Identificar factores legales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21. Identificar factores de infraestructura que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22. Identificar factores ambientales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
23. Identificar factores de talento humano que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.


24. Identificar factores asociados a los procesos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
25. Identificar factores asociados a los procesos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
26. Identificar factores asociados a la atención del ciudadano que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
27. Identificar factores asociados a posibles actos de corrupción en la entidad que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
28. Identificar factores asociados a la seguridad digital que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
29. Identificar factores de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
30. Tomar decisiones oportunas y soportadas en evidencias por la estrategia de comunicación de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
31. Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
32. Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
33. Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

34. Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
35. Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
36. Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
37. Incluir el propósito del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.
38. Incluir el manejo de las desviaciones del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.

Cordialmente,



**IVONNE DEL PILAR JIMÉNEZ GARCÍA**  
Jefe Oficina de Control Interno

<b>Elaborado por:</b>	Luz Yamile Aya Corba	<b>Experto Técnico</b>	FIRMA: 
<b>Aprobado por:</b>	Ivonne del Pilar Jiménez García Jefe Oficina de Control Interno	<b>Jefe Oficina de Control Interno.</b>	FIRMA: 