

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES****INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

<b>Jefe Oficina de Control Interno:</b>	<b>ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA</b>	<b>Periodo Evaluado</b>	noviembre 2018 – febrero 2019
		<b>Fecha de Elaboración</b>	12 de marzo de 2019

**INTRODUCCION**

La Oficina de Control Interno elabora el presente informe, dando cumplimiento a lo ordenado en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, acorde con la modificación efectuada por el Decreto 1499 de 2017 respecto de la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que articula los Sistemas Control Interno y de Gestión, incluyendo este último los sistemas institucionales de Desarrollo Administrativo y de Gestión Calidad.

En el presente informe se analizan las acciones desarrolladas en la entidad para la implementación del MIPG y se elabora con la estructura sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los recientes cambios en el Nivel Directivo de la entidad, generan la necesidad de que el nuevo equipo conozca, evalúe y establezca los lineamientos que se deberán ejecutar en el proceso de implementación del MIPG Institucional, conforme con lo establecido el Decreto 1499 de 2017 y en la medida en que esto se produzca, se proyectará y definirá el ritmo de avance en la implementación del Modelo.

## Implementación del MIPG - Institucionalidad

El Director General de la entidad expidió los siguientes actos administrativos en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017:

Resolución 029 del 09 de mayo de 2018, mediante la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados para el cumplimiento de la Misión Institucional.

Memorando 149 del 11 de mayo de 2018, mediante el cual establece los lineamientos para la implementación del MIPG, asigna el liderazgo para el desarrollo de cada política, conforma equipos de trabajo dependientes de los comités y de cada dirección de gestión, con el fin de determinar las brechas, definir e implementar las acciones correspondientes.

En la Resolución 029 de 2018, además de adoptar el modelo de gestión, se crean las instancias correspondientes a cada sistema para su operación, así:

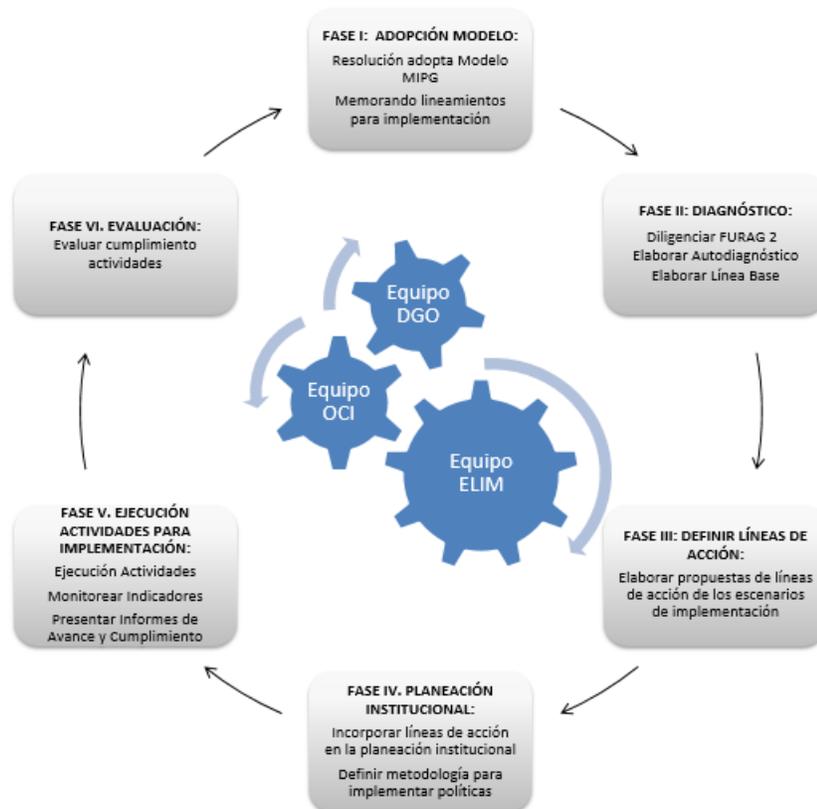
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia encargada de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la DIAN.
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos del control interno en la DIAN.
- Comités de Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, encargados en el nivel regional de impulsar y poner en marcha las estrategias para la implementación, operación, seguimiento y mejoramiento continuo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, bajo las directrices de cada uno de los Comités Institucionales enunciados anteriormente.

Con la expedición de las normas internas mencionadas, la entidad demuestra un avance significativo en el periodo de análisis, respecto de la implementación del Modelo de Planeación y Gestión, el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor hacia las partes interesadas.

Se expidió la Resolución 6004 el 2 de agosto de 2018, con la cual se establecen los documentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Entidad.

El memorando 149, establece las fases necesarias para la implementación del Modelo de Gestión, asignando fechas y responsables para las actividades a desarrollar, las cuales se presentan de manera general en la siguiente gráfica:

**Grafico No. 1. FASES DE IMPLEMENTACION DEL MIPG – DIAN**



Fuente: DIAN - Memorando 149 de 2018

## Implementación – Acciones adelantadas

La implementación del Modelo de Gestión avanza de acuerdo con la programación establecida en el memorando expedido por el Director General para el efecto. Para la debida definición de acciones que van a ser incluidas en la Planeación Institucional, se adicionó como acción previa una validación por parte del grupo de Coordinación de la implementación.

Las acciones emprendidas desde el inicio de la implementación son:

- 1- Diligenciamiento del cuestionario para establecer la Línea Base.
- 2- Presentación a directivos del nivel nacional el modelo de gestión.
- 3- Mesa de trabajo con el grupo de apoyo a fin de determinar la metodología de diligenciamiento de los instrumentos de autoevaluación.
- 4- Diligenciamiento de las matrices de autodiagnóstico, según modelo desarrollado por el DAFP.
- 5- Determinación de brechas y definición de líneas de acción por cada responsable de política.
- 6- Validación de líneas de acción por parte del grupo Coordinador
- 7- Definición de líneas de acción para presentar al nivel directivo
- 8- Envío de acciones definidas al Director General para aprobación e inclusión en Plan estratégico 2019-2022

El seguimiento de las acciones adelantadas se presenta en el Cuadro No. 1, propuesto por el DAFP.

**CUADRO No. 1. SEGUIMIENTO AL AVANCE DE IMPLEMENTACION**

ASPECTO	DIMENSIONES						
	TALENTO HUMANO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	EVALUACION DE RESULTADOS	INFORMACION Y COMUNICACION	GESTION DEL CONOCIMIENTO (*)	CONTROL INTERNO
<b>Responsables asignados</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Cronograma para la ejecución de cada fase</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Autodiagnóstico</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Acciones a implementar</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Avance acorde al cronograma (ajustado)</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Fuente: DAFP. Dirección de Gestión y Desempeño Institucional. 2018

Datos: Elaboración propia Oficina de Control Interno DIAN

Actualización: febrero 2019

## LÍNEAS DE ACCIÓN POR DIMENSIÓN

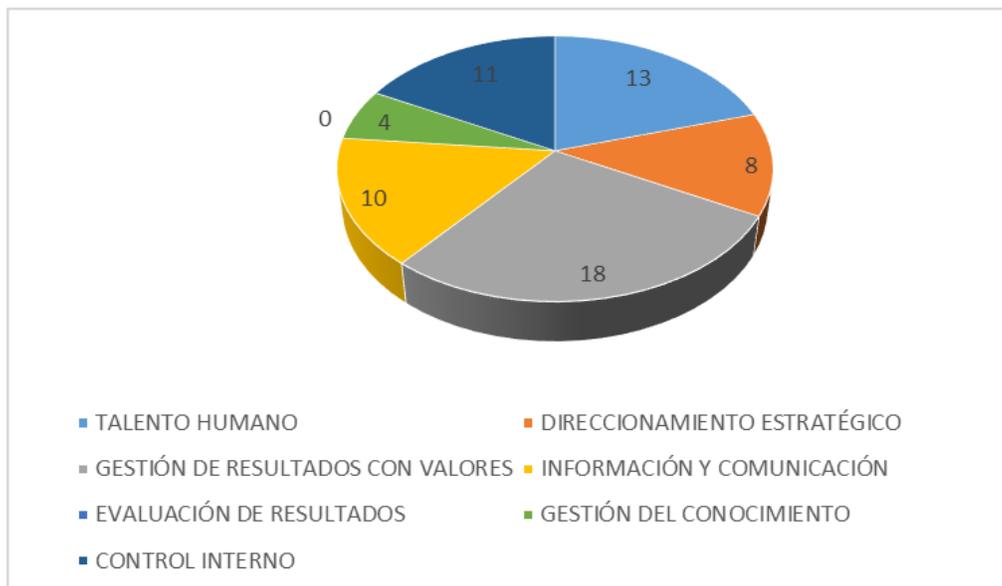
Una vez terminado el análisis de brechas institucionales frente al estadio esperado se formularon 64 líneas de acción, las cuales se incluirán en la planeación de la entidad y su seguimiento se efectuará por parte de la Oficina de Control Interno y los líderes de los procesos que las tengan a cargo.

**CUADRO No. 2. LÍNEAS DE ACCIÓN POR DIMENSIÓN DE MIPG**

DIMENSIÓN	NOMBRE	LÍNEAS DE ACCIÓN
1	TALENTO HUMANO	13
2	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	8
3	GESTIÓN DE RESULTADOS CON VALORES	18
4	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	10
5	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	0
6	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	4
7	CONTROL INTERNO	11

La distribución de las políticas por cada dimensión se presentan el siguiente gráfico:

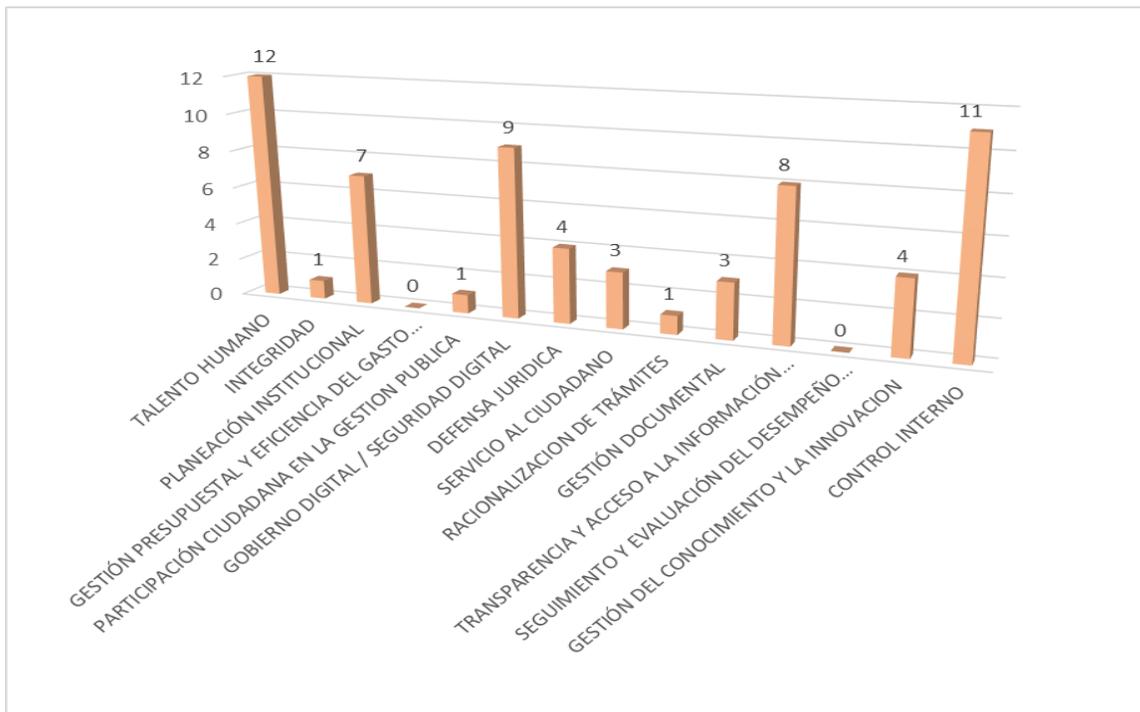
**Gráfico No. 2. LÍNEAS DE ACCIÓN POR DIMENSIÓN DE MIPG**



## LÍNEAS DE ACCIÓN POR CADA POLÍTICA

La distribución de líneas de acción por cada política de gestión y desempeño, se presenta de la siguiente manera:

**Grafico No. 3. LÍNEAS DE ACCIÓN POR POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO**



Finalmente, las líneas de acción propuestas por los equipos de trabajo definidos para la implementación de Modelo, a la alta dirección para cerrar las brechas frente al Modelo, son las siguientes:

**CUADRO No. 3. RELACION DE LÍNEAS DE ACCIÓN PROPUESTAS**

DIMENSIÓN	POLÍTICA	Alternativas
TALENTO HUMANO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Actualizar y ajustar todos los componentes de la Política Integral de Gestión del Talento Humano para la DIAN, priorizando aspectos de creación de valor público (Ingreso, desarrollo y retiro).
		Ajustar y/o actualizar el modelo de competencias de la entidad, con base en los propósitos y retos institucionales para el cuatrienio, buscando aumentar la contribución de cada servidor (desde cualquier nivel) a la generación de valor público.

		<p>Fortalecer la estructura organizacional por procesos realizando cambios que permitan mejorar la gobernabilidad del proceso de gestión humana, su toma de decisiones y agilizar el flujo de información, mejorando la capacidad de reacción autónoma que debe tener el proceso, el control del mismo, la autoevaluación y su mejora continua.</p> <p>Rediseñar, ajustar y/o actualizar el proceso de Gestión Humana (componentes y elementos) con base en los propósitos y retos institucionales.</p> <p>Medición del impacto del ajuste en el sistema de evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción, así como de la medición del rendimiento laboral de provisionales y temporales, implementados en 2018.</p> <p>Implementar en la DIAN elementos innovadores que permitan una transformación de la cultura organizacional, para llegar a la construcción de relaciones saludables, basadas en la confianza y la identificación del propósito individual y de éste dentro del propósito de la Entidad.</p> <p>Formular e implementar un modelo de educación corporativo que integre y consolide la gestión de conocimiento, a partir de las iniciativas en formación y capacitación con las que se cuenta actualmente</p> <p>Diseñar, implementar y mantener un programa de formación permanente de gerentes (tanto para gerentes públicos, como para los demás empleos con personal a cargo), que desarrolle y mantenga habilidades que permitan garantizar los niveles de competencia deseados a partir del nuevo modelo de competencias requerido por la Entidad, con oportunidad y con los atributos de calidad requeridos, en estos empleos (semillero de líderes).</p> <p>Replantear el desarrollo del Programa de Bilingüismo, creado mediante Resolución No. 005596 de julio 14 de 2014, alineándolo con los estándares de las mejores instituciones de enseñanza del idioma inglés, de tal manera que el talento humano de la Entidad, pueda comunicarse de manera oral y escrita, con la suficiencia que requiera cada empleo.</p> <p>Diseñar herramientas de seguimiento y evaluación de impacto de las medidas implementadas por el proceso de Gestión Humana en función de valor agregado.</p> <p>Actualizar y fortalecer la herramienta informática que soporta el proceso de Gestión Humana (KACTUS) asegurando la confiabilidad de los datos, la completitud de la información del proceso y evaluando compatibilidad con otros sistemas de información de personal (SIGEP) como aspecto fundamental para oportuna toma de decisiones y la evaluación de impacto de éstas.</p> <p>Ajustar y mantener actualizada la sección "Normatividad" en DIANNET, por normatividad interna y externa y estas a su vez clasificadas por proceso.</p>
	<b>INTEGRIDAD</b>	Implementar la política anticorrupción con énfasis en la metodología de tipologías de corrupción.
<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACION</b>	<b>PLANEACION INSTITUCIONAL</b>	Análisis y revisión del contexto interno (financieros, personal, procesos, tecnología, estratégicos, liderazgo, trabajo en equipo, estructura organizacional, competencias y conocimientos) y externo (económicos, políticos, sociales, tecnológicos, medioambientales y comunicación externa) de la organización, con miras a su consolidación y modernización.

		<p>Formular e implementar una estrategia de Comunicación tendiente a generar cultura y apropiación del quehacer institucional.</p> <p>Caracterización de los grupos de valor, grupos de interés y sus necesidades, expectativas y derechos.</p> <p>Consolidar la planeación institucional con la administración de riesgos de la entidad, los atributos de calidad establecidos en MIPG y debidamente soportados en la presupuestación institucional.</p> <p>Gestionar el ciclo de los riesgos de acuerdo a los atributos de calidad establecidos en MIPG y los lineamientos que para el efecto establezca el DAFP, con la participación de los grupos de valor y de interés de la entidad</p> <p>Adecuar la estrategia de participación ciudadana y rendición de cuentas en los temas de interés ciudadano, a los ciclos de la Gestión pública</p> <p>Fortalecer el programa de formación de las competencias gerenciales para la toma de decisiones basada en evidencias: Analítica Institucional</p>
	<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	Implementar la política anticorrupción con énfasis en la metodología de tipologías de corrupción.
<b>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	Adecuar la estrategia de participación ciudadana y rendición de cuentas en los temas de interés ciudadano, a los ciclos de la Gestión pública
	<b>GOBIERNO DIGITAL Y SEGURIDAD DIGITAL</b>	Fortalecer las herramientas de gestión y generación de alarmas tempranas para asegurar la continuidad y/o disponibilidad de los servicios.
		Incluir en el proyecto de modernización tecnológica la solución de servicios tecnológicos corporativos que cubran los requerimientos de los procesos, que ofrezcan controles de seguridad, mecanismos de auditoría y trazabilidad
		Fortalecer los controles de seguridad para los servicios tecnológicos de la entidad, incluyendo la definición de indicadores de seguimiento.
		Incluir en el procedimiento de implementación de servicios informáticos electrónicos que: a) se establezcan mediciones al cliente del impacto del servicio, b) que se realicen actividades que propendan por incentivar el uso y apropiación de los recursos de TI de la entidad; y c) que se realice el Monitoreo y verificación del cumplimiento.
		Formular un proyecto de inversión de infraestructura tecnológica para implementar el plan de transición del protocolo IPv4 a IPv6.
		Implementar un esquema de gobierno de los componentes de información y definir la metodología para el diseño de los componentes de información de la entidad acorde con los lineamientos de MINTIC establecidos para la materia.
		Fortalecer la metodología institucional para gestionar de manera integral el desarrollo de los sistemas de información, desde el Análisis de requerimientos, la formulación de proyectos, aseguramiento de trazabilidad de la información, documentación de datos sensibles, uso y apropiación de la información por usuarios internos y externos, políticas de seguridad de la información, monitoreo y seguimiento.

		<p>Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, y sus políticas específicas, de manera integral en la entidad, acompañado de un proceso de apropiación del conocimiento y cambio cultural al interior de la DIAN y en las relaciones con los usuarios externos.</p> <p>Ajustar y aplicar la metodología de Gestión de Riesgos de seguridad y privacidad de la Información en la entidad, que contenga el plan de tratamiento de riesgos establecido.</p>
	<b>DEFENSA JURIDICA</b>	<p>Diseñar un sistema electrónico de información para el proceso de gestión jurídica de la DIAN, acorde al modelo de gestión jurídica, que comprenda todos los procedimientos internos, gerencia de la información, planeación, seguimiento y control, manejo de riesgos e indicadores y que permita proveer la información necesaria para la representación externa y ANDJ.</p> <p>Impartir lineamientos que permitan la simplificación de la normatividad interna, que garantice la seguridad jurídica, unidad de criterio y participación de los grupos de interés (directiva presidencial 7/20188)</p> <p>Evaluar los indicadores del área de conciliaciones y establecer en el SIE de planeación variables que puedan medir el cumplimiento de los términos establecidos, salvo la complejidad del caso y las cargas de trabajo que se puedan presentar.</p> <p>Efectuar controles semestrales a los indicadores del área a nivel nacional con el fin de contar con información oportuna y completa para la elaboración, medición y seguimiento de las políticas de prevención de daño antijurídico.</p>
	<b>SERVICIO AL CIUDADANO</b>	<p>Diseñar e implementar un calendario de temas para ser desarrollados en redes sociales a lo largo del año, establecer responsables y hacer seguimiento.</p> <p>Desarrollar campaña para adelantar una encuesta con los usuarios Aduaneros, Tributarios y Cambiarios sobre propuestas para mejorar los servicios</p> <p>Continuar con la codificación los componentes de integración para la App</p>
	<b>RACIONALIZACION DE TRÁMITES</b>	<p>Implementar acciones de racionalización que incorporen el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, con el fin de mejorar el servicio a los ciudadanos y cuantificar el impacto.</p>
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	<p>Adecuar la estrategia de participación ciudadana para la rendición de cuentas a los ciclos de Gestión.</p> <p>Reforzar en la divulgación de rendición de cuentas al interior de la Entidad</p> <p>Adecuar la estrategia de participación ciudadana para la rendición de cuentas a los ciclos de Gestión.</p>
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	<p>Implementar el Sistema de Gestión Documental en la entidad y sistematizarlo.</p>

		Fortalecer la capacidad de los servicios de gestión documental de la DIAN a partir de los procedimientos, instrumentos archivísticos e infraestructura tecnológica ya diseñados.
		Actualizar, aprobar y publicar los instrumentos archivísticos según la normativa
	<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, y sus políticas específicas, de manera integral en la entidad, acompañado de un proceso de apropiación del conocimiento y cambio cultural al interior de la DIAN y en las relaciones con los usuarios externos.
		Definir e implementar y divulgar la política de datos personales para la DIAN y los procedimientos internos para garantizar el correcto tratamiento de los mismos, tales como: a) procedimiento para la autorización del ciudadano para la recolección de datos personales, b) procedimientos para conocer por parte del titular de la información en el Registro de Bases de Datos
		Proyecto de la implementación de recursos en la página web que permitan el acceso de la información con enfoque diferencial (población con discapacidad, grupos étnicos, entre otros).
		Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización sobre transparencia y acceso a la información pública.
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	Diseñar, implementar y mantener un programa de formación permanente de gerentes (tanto para gerentes públicos, como para los demás empleos con personal a cargo), que desarrolle y mantenga habilidades que permitan garantizar los niveles de competencia deseados a partir del nuevo modelo de competencias requerido por la Entidad, con oportunidad y con los atributos de calidad requeridos, en estos empleos (semillero de líderes).
		Formular e implementar un modelo de educación corporativo que integre y consolide la gestión de conocimiento a partir de las iniciativas en formación y capacitación con las que se cuenta actualmente.
		Diseñar e implementar la estrategia para la gestión del conocimiento en la entidad siguiendo los lineamientos del DAFP
		Conformar equipo multidisciplinario responsable de liderar la estrategia para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.
<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>CONTROL INTERNO</b>	Incluir en la formulación del Plan Anual de Auditoría de cada vigencia la evaluación y/o seguimiento de la eficacia de las estrategias de la Entidad para promover la integridad en el servicio público y la evaluación de la Gestión Documental.
		Desarrollar un Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad para la Actividad de Auditoría Interna
		Generar líneas de investigación relacionadas con mejores prácticas para el desarrollo de las actividades de la Oficina de Control Interno.
		Generar los espacios con la segunda línea de defensa para dinamizar la gestión de riesgos como mecanismo de fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional.
		Efectuar evaluación a la gestión de los riesgos estratégicos

	Revisar y ajustar la estrategia de monitoreo de riesgos, de acuerdo a los lineamientos del DAFP.
	Generar los espacios con la segunda línea de defensa para dinamizar la gestión de riesgos como mecanismo de fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional
	Responder por la fiabilidad, integridad y seguridad de la información, incluyendo la información crítica de la entidad independientemente de cómo se almacene
	Establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado, personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales, y en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad.
	Definir un instrumento de retroalimentación de las acciones de control realizadas por las líneas de defensa
	Incluir en la formulación del Plan Anual de Auditoría la revisión y verificación la gestión de la seguridad y privacidad de la información al interior de la entidad

Fuente de Información: Equipo Cordinador de MIPG. Direccion de Gestión Organizacional – Versión Febrero 2019.

## RELACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN CON EL MAPA ESTRATÉGICO 2018/2022

A la fecha del presente informe, la entidad aún no ha culminado la elaboración de los planes operativos, por lo cual no se han incluido las acciones propuestas, sin embargo, a nivel de plan estratégico, la Dirección de la entidad ya dio a conocer los pilares de la gestión institucional, saber:

- Cercanía con el ciudadano, que desarrolla la dimensión de Gestión con Valores para Resultados.
- Transformación tecnológica; relacionada con la dimensión de Información y Comunicación.
- Transformación del talento humano, que da desarrollo a la dimensión de Talento Humano y la Gestión del Conocimiento.
- Legitimidad con acciones de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Evaluación de Resultados

Todo el direccionamiento estratégico está fundamentado en el acercamiento de la entidad al ciudadano, la participación ciudadana y la rendición de cuentas.

A nivel táctico se observa el planteamiento de iniciativas relacionadas con cada una de las dimensiones y que se plasman en las líneas de acción enumeradas tales como:

- Dimensiones de talento humano y de Gestión del Conocimiento e Innovación:
  - Transformación de talento humano con el fin de contar con personal competente, motivado y suficiente para el cumplimiento de los objetivos institucionales, gestionado a través del ciclo ingreso -desarrollo - retiro. Incorpora los valores institucionales como motor de cambio organizacional, en armonía con ambientes seguros y saludables de trabajo. También incluye la producción, apropiación y aprovechamiento del conocimiento, así como las acciones disciplinarias que promuevan comportamientos íntegros de todos los servidores públicos de la entidad.
  
- Dimensión de Información y Comunicación:
  - Incorporación de la tecnología necesaria para mantener y agilizar la operación y satisfacer las necesidades de los contribuyentes y usuarios, en concordancia con el Plan de Transformación Digital que adopte la entidad, los lineamientos que imparta el gobierno nacional, y garantizando la seguridad y disponibilidad de la información.
  - Identificación y priorización de las necesidades de fortalecimiento tecnológico, de infraestructura de datos y de interoperabilidad, que permita el desarrollo de una estrategia para mejorar la capacidad institucional, de acuerdo con los recursos requeridos y disponibles para tal propósito. Lo anterior, apoyado en el uso de herramientas tales como la de arquitectura empresarial, la gestión de proyectos y la gestión del cambio. Incorpora también programas dirigidos a garantizar la continuidad del negocio y la seguridad de la información.
  
- Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación:
  - Definición y desarrollo de una hoja de ruta que oriente los procesos, los procedimientos, los trámites y la gestión documental, de acuerdo con el escenario de servicios proyectados hacia los grupos de valor y partes interesadas, en el marco de la modernización administrativa, normativa y tecnológica de la entidad definida.

- Utilización de los recursos financieros de manera adecuada y efectiva para el cumplimiento de las metas institucionales y la obtención de los bienes y servicios, en la cantidad, calidad y oportunidad previstos, por medio de una programación y ejecución presupuestal orientada a resultados.
- Dimensiones de: Gestión con Valores para Resultados y de Evaluación de Resultados:
  - Afianzamiento de la estrategia de servicio como guía de gestión institucional que soporte la relación entre servidores públicos y los grupos de valor, para inspirar el comportamiento solidario y responsable de la ciudadanía en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y posicionar a la DIAN como una entidad legítima y cercana al ciudadano, mediante la promoción de estrategias, técnicas y actividades educativas, comunicativas y de investigación que garanticen el desarrollo continuo de acciones enfocadas a un cambio cultural que sustente el cumplimiento de las obligaciones fiscales, de acuerdo con los principios constitucionales del sistema tributario nacional.
- Dimensión de Control Interno: La dimensión de Control Interno se encuentra presente en el desarrollo de todas las iniciativas, puesto que con cada una se fortalece el Sistema de Control Interno, sin embargo, de manera particular las iniciativas que se relacionan con esta dimensión son:
  - Evaluar el estado del sistema de Control Interno institucional, dentro del contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
  - Ejecutar el programa de aseguramiento de la calidad para la actividad de Auditoría Interna.
  - Asesorar ay apoyar a la Alta Dirección en el desarrollo y mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
  - Fortalecer el liderazgo estratégico a través del fomento de la cultura del control de la entidad.

## RECOMENDACIONES

- Incluir las líneas de acción propuesta en la planeación operativa de la entidad con el fin de que sean asignados responsables y un cronograma de desarrollo para cada una.
- Corresponde a los líderes de proceso el desarrollo de las líneas de acción con el fin de cerrar las brechas detectadas en los autodiagnósticos, por lo

cual deberán incluir éstas dentro de los planes operativos asignándoles los recursos necesarios para su adecuada implementación.

- Una vez adoptadas las líneas de acción se deberán diseñar productos concretos e indicadores que permitan monitorear el avance de las mismas.
- Los líderes de proceso deben garantizar la articulación entre las actividades de los Planes Operativos, las Iniciativas y los Objetivos Tácticos y Estratégicos definidos en el Mapa Estratégico 2018 – 2022 para la entidad.

## CONCLUSIONES

El Plan Estratégico de la DIAN se encuentra alineado con el Modelo Integral de Planeación y Gestión y los dos se orientan al servicio al ciudadano, de tal forma que al desarrollar los pilares institucionales se está implementando el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

Aun cuando el avance en la implementación del MIPG se vio afectado con el cambio de Dirección en la entidad, se han seguido los pasos establecidos en el Memorando 149 de 2018. Al momento se han definido las líneas de acción por los grupos conformados para liderar la implementación dependiendo éstos de la Dirección de Gestión organizacional con el trabajo conjunto de la Oficina de Control Interno en lo pertinente. Se encuentra en decisión de la Alta Dirección la aprobación de estas iniciativas de gestión para que sean incluidas como actividades puntuales de la planeación operativa.

La Oficina de Control Interno efectuará seguimiento al plan de acción establecido, de acuerdo con los lineamientos del DAFP.

*Original firmado*

**ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA**  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó:  
**Omar Iván Colmenares M.**  
Evaluador del Sistema de Control Interno

Revisó:  
**Enrique Castiblanco Bedoya**  
Jefe Oficina Control Interno