

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO  
DE JULIO A NOVIEMBRE DE 2019**

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011, por lo cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y efectividad del control de la gestión pública, presenta a continuación el Informe pormenorizado de control Interno de la Industria de licores del valle correspondiente entre JULIO A NOVIEMBRE DE 2019, de conformidad con la Estructura del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) vigente y las recomendaciones del departamento Administrativo de la Función Pública en la materia.

La evaluación se realiza a partir de la emisión del decreto 1499 de 2017, que establece el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual está enmarcado en diferentes dimensiones; tomando como punto de referencia las actuaciones de los Comités de Gestión y Desempeño y de Control Interno, al igual que el trabajo llevado a cabo por los líderes de los procesos de la entidad; de igual manera, se tiene en cuenta las normas que se han emitido de manera posterior y como complemento a dicho decreto, fortaleciendo de alguna manera el modelo propuesto, como es el caso del decreto 612 de 2018, que propone la consolidación de los diferentes planes que maneja la entidad en un solo plan de acción, y el decreto 648 de 2017 mediante el cual se establece la conformación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisoría en los asuntos del control interno, entre otras. En ese mismo orden se tendrá en cuenta las diferentes guías y pautas propuestas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, por lo cual los auto diagnósticos y el avance que se ha tenido en la ejecución de los planes de acción generados a partir de su diligenciamiento, los resultados obtenidos de la encuesta del FURAG, y la guía para la administración de riesgos, son parte fundamental para el análisis. El Gobierno nacional mediante el decreto 1499 de Septiembre 11 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para entidades públicas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1753 de 2015.

De acuerdo con lo señalado, el documento presenta el estado de avance en cada uno de los componentes y elementos del Sistema de Control Interno de la ILV, su avance en el proceso de implementación del MIPG y algunas recomendaciones para el fortalecimiento del sistema de control interno de la entidad.

**AVANCE IMPLEMENTACION MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)**

La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en la entidad, conlleva al desarrollo o ejecución de diferentes tareas o actividades, que deben ser asumidas por los responsables de los diferentes niveles en la estructura de la ILV, de acuerdo con su participación de las diferentes líneas de defensa y al rol que desarrollen en la entidad.

Para el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la ILV, se deben conformar el Comité Institucional de Gestión y Desempeño quien actuará como órgano rector dentro de la entidad para implementar el modelo, encargado de

proponer las estrategias, lineamientos y las políticas bajo los cuales se debe regir dicho comité, así como que se deben llevar a cabo y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno que ya existe, los cuales deben realizar las reuniones que se requieran para dar cumplimiento a sus funciones y poder fortalecer el MIPG en la entidad que, entre otras esta, la de hacer los seguimientos necesarios para evaluar el cumplimiento de actividades por parte de las líneas de defensa definidas en este modelo. Es así como, es pertinente dar mayor importancia a la ejecución de las actividades que debe de llevar a cabo los comités en mención y poder adelantar los seguimientos a que allá lugar y que permitan mejorar el proceso.

Es claro que crear y contar con un área de planeación, es uno de los ejes fundamentales para llevar a cabo una adecuada implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión, por lo cual debe lograr obtener el mayor empoderamiento posible en el desarrollo del proceso de implementación del MIPG en la ILV, convirtiéndose en el principal articulador de todos los procesos de la entidad frente a las actividades que se llevan a cabo en los comités que se conformaron para tal fin.

Si bien es cierto que se conformaron los dos comités principales para dar el impulso necesario en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG en la entidad, y se realizaron los respectivos autodiagnósticos para cada una de las dimensiones, no se les ha dado la suficiente importancia para el desarrollo de sus actividades con el fin de que puedan aportaren el fortalecimiento del modelo en la entidad, lo que se vería reflejado en el mejoramiento de los diferentes procesos de acuerdo a la dimensión a la que haga parte, en el entendido de las dimensiones como lo propone dicho modelo. Para el fortalecimiento de MIPG dentro de la ILV, es de vital importancia que cada uno de los líderes de los diferentes procesos se empoderen de las diferentes políticas que conforman las 7 dimensiones que integra el modelo; es así, que una de la actividades que se deben de llevar a cabo en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, corresponde a designar los coordinadores para cada una de las 16 políticas que hacen parte de las 7 dimensiones que conforma el MIPG, con el fin de que se apropien de su desarrollo

En cumplimiento del Decreto 612 del 04 de abril de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", decreto que es emitido como complemento a MIPG, se realizó la compilación de los diferentes planes que se establecen en las entidades públicas y que deben estar inmersos en el plan de acción, y se deben publicar en la página web de la entidad en el link de "Transparencia y Acceso a la Información Pública" cumpliendo con el plazo establecido del 31 de enero de cada año. La ILV, muestra una fortaleza en lo que respecta al manejo de la información, toda vez que cuenta con diferentes canales de comunicación para uso interno y externo, aprovechando la tecnología y el uso de las redes sociales, da a conocer los programas, proyectos y logros de la ILV de una manera más acertada; además cuenta con información impresa LINK. Todo lo anterior, permite fortalecer la implementación del MIPG en lo que respecta a la 5° Dimensión. Con respecto a las comunicaciones que corresponden a las PQRS, se debe de fortalecer dicho proceso, con el fin de contar con la trazabilidad completa y cumpliendo la normatividad referente a gestión documental.

El autocontrol se constituye en una de las principales actividades que deben ser llevadas a cabo por todos los funcionarios, de acuerdo con el rol que desempeñen en la entidad, y en la línea de defensa a la que haga parte, toda vez que en la medida se tenga conciencia de las diferentes actividades que se ejecuten, se podrá tener un mayor control de los diferentes riesgos que conlleva la ejecución de las funciones propias de cada cargo. En ese orden de ideas, el proceso de capacitación o autocapacitación, como es el caso de los cursos virtuales propuestos por el DAFP, se constituyen en autocontrol, dado que se tiene la oportunidad de tener mayor conocimiento sobre el MIPG, lo que permite coadyuvar o facilitar la implementación del modelo en la entidad.

### 1.1 Dimensión De Talento Humano:

Se realizó una contratación externa que contenía varios componentes, una capacitación varias sesiones entre los meses de marzo y mayo de 2019 en el tema MIPG e Integración con ISO 9001:2015 su contexto y operación dirigida a líderes y responsables de proceso, y Entrenamiento y formación en auditoría interna de sistemas de gestión (combinadas MIPG y NTC ISO 9001:2015), una revisión de soportes documentales y de procesos para generar un diagnóstico y por último la presentación de un plan de acción que permita la construcción y socialización del Modelo integrado de planeación y gestión al interior de la ILV.

La dimensión de la Gestión del Talento Humano, es considerado el proceso más importante, ya que se enmarca como el eje central primordial para la implementación y desarrollo del modelo en la entidad; el autodiagnóstico que corresponde a esta dimensión, ha permitido tener los resultados para la construcción de los planes de acción. No obstante, con las diferentes evaluaciones que se han realizado en la entidad, referente a temas relacionados con el talento humano, hemos evidenciado que en este proceso se tienen diferentes programas, planes y políticas que son la base para el fortalecimiento de esta dimensión. Los planes que se tienen implementados son los siguientes:

- Plan de formación y capacitación.
- Plan de incentivos (catalogado como salario emocional).
- Plan de bienestar social laboral (se desarrolla la mayor parte de actividades con el apoyo de COMFANDI).
- Programa de inducción y reinducción.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Plan estratégico de TH.

La entidad cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales con sus respectivos perfiles para cada uno de los cargos que conforma la planta de trabajadores y empleados.

Para este cuatrimestre se iniciará la capacitación y divulgación y salda en vivo el programa de liquidación de nómina.

Igualmente, se cuentan con los soportes de la evaluación de la gestión de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, la cual se realiza mediante los formatos adoptados por la entidad como son los Acuerdos de Gestión.

### 1.2 Direccionamiento Estratégico

La ILV cuenta con un Plan Estratégico Institucional-PEI el cual está alineado con cada una de las perspectivas del plan de desarrollo del departamento del valle el cual se encuentra publicado en la página web de la entidad en el link de transparencia.

Además de los planes antes relacionados, en la ILV, se presentaron otros planes de gran importancia para el enfoque establecido para la dimensión de Direccionamiento Estratégico, tales como el plan anual de adquisiciones, plan anualizado de caja, planeación presupuestal; todos ellos se presentaron de manera oportuna y publicados en los medios que corresponden

En febrero de 2019 se realizó el seguimiento y evaluación del ajuste del (PEI) Plan Estratégico Institucional al 2.020, en su acumulado desde el año 2016 al diciembre de 2018. En su perspectiva financiera arroja los siguientes resultados:

**Indicadores de Gestión:** Al 30 de Junio de 2019 se realizó el informe del seguimiento de indicadores de desempeño asociados a la planeación estratégica, los cuales están integrados todos los indicadores de los procesos de la empresas.

**El plan anticorrupción y atención al ciudadano:** Se reviso y ajusto para generar un nuevo cronograma de trabajo para la vigencia 2019, el cual fue informado y comunicado a cada uno de los subgerentes de las áreas. El seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano, se publicó en la página web con corte al 31 de Agosto de 2019.

#### **Gestión Ambiental:**

Presentación a la CVC DAR Suroriente del Informe de Caracterización de Vertimientos correspondiente al primer semestre del año 2019, el cual cumple con los parámetros establecidos en la Resolución 0631 de 2015.

Partición en la Séptima y Octava Mesas de Trabajo entre las licoreras del país, en la cual se definió el Plan Piloto para Recuperación de Envases y Empaques, en cumplimiento de la Resolución 1407 de 2018. El Plan Piloto fue radicado en la ANLA en el mes de diciembre de 2019.

Entrega de Residuos Peligrosos a la Empresa RH S.A.S. (Gestor de RESPEL), para su disposición final, de acuerdo a la normatividad ambiental vigente.

Elaboración del Informe de Modelación del Río Palmira y Plan de Gestión del Riesgo para Manejo de Vertimientos, en cumplimiento de la Resolución 0720 No. 0721 000858 de 2015 (Permiso de Vertimientos), Artículo 2, numerales 2 y 4, respectivamente.

Presentación del Informe Final de Emisiones Atmosféricas a la Autoridad Ambiental, con el fin de obtener la periodicidad de medición de los parámetros SO<sub>2</sub>, NO<sub>X</sub> y Material Particulado, en cumplimiento de la Resolución 908 de 2008 y lo establecido en el Permiso de Emisiones Atmosféricas por Fuentes Fijas.

Caracterización de aguas residuales domésticas e industriales para la declaración de vertimientos del Semestre I de 2019.

La ILV se continua trabajando en la Implementación del Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma NTC-ISO 14001 version 2015.

Sistema de Gestión Documental: Se ha realizado socialización y re inducción en las TRD, por áreas: Gerencia General, Subgerencia Jurídica, Control Interno, Subgerencia comercial y de Mercadeo, Subgerencia Financiera, Subgerencia Administrativa. Actualmente está en proceso de ejecución el contrato para la actualización del software y recuperación de imágenes digitalizadas bajo el Software Power File de Ventanilla Única

Se realizado el Comité Interno de Archivo, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Se presentó nuevamente ante el Comité del Consejo Departamental de Archivos de la Gobernación del Valle del Cauca, los ajuste de las Tablas de Retención Documental para la revisión y convalidación de las mismas.

Se adelantó la elaboración y actualización de (3) de los ocho (8) procesos que hacen parte del programa de Gestión Documental como son: Actualizados (Planeación Documental, Manual de Producción Documental y valoración Documental). Continua pendiente la actualización del inventario documental en el archivo central y realizar las transferencias documentales.

**Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo:** Se continua con la revisión y actualización de los procedimientos de elementos de protección personal, (procedimiento de alturas, procedimiento de inspecciones de extintores botiquín y casino) se continua con la capacitación de los brigadistas con la empresa COLSAC. Se realizo entrega de dotación a todo el personal y entrega de elementos de protección al personal brigadista, se realizo la jornada de salud en la cual se realizaron todos los exámenes de la laboratorio a todo el personal y se continúa con el seguimiento con los trabajadores que tuvieron alteraciones en los resultados. Se sigue trabajando con el tema musco-esquelético y programa psicosocial.

### 1.3 Administración del Riesgo

Atendiendo lo establecido en la nueva guía para la administración de los riesgos en las entidades públicas, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, se construyó una nueva política de administración de riesgos para la ILV, la cual, en primera instancia ha sido revisada por parte del Comité De Gerencia y la Coordinación de Control Interno; se tiene previsto continuar con la socialización con los diferentes equipos que conforman cada uno de los procesos, para posteriormente proceder con la construcción de mapa de riesgos como tal, en la que se establecerán la identificación de los riesgos para cada proceso y la definición de las actividades que se deben llevar a cabo y los controles que se deben de implementar para mitigar los riesgos identificados.

En esta nueva política de administración de riesgos, contempla igual que la anterior, la construcción del mapa de riesgos, evaluando de manera independiente y por cada uno de los procesos, los riesgos de gestión y los riesgos de corrupción, pues cada uno de ellos con lleva a una evaluación diferente.

Otro de los cambios sustanciales que se propone en la nueva guía para la valoración de los riesgos establecida por el DAFP, y que demuestran la importancia de que sea socializada de manera clara y responsable a todos los grupos de interés, corresponde a la participación y responsabilidad que tendrán las diferentes líneas de defensa, propuestas en el marco del MIPG, toda vez que los diferentes grupos que actúan en la construcción de mapa de riesgos están enmarcados en alguna de estas líneas .Es así que la línea Estratégica será la encargada de plantear las estrategias y de aprobar la política de administración de riesgos como tal; la línea 1, donde se encuentra los Subgerentes o directores será la encargada de evaluar que los controles definidos para los diferentes riesgos, si hayan sido bien construidos y que si estén apuntando a mitigar el riesgo identificado en los diferentes procesos, al igual que harán un seguimiento permanente para velar por el cumplimiento en la aplicación de dichos controles; la línea 2 que corresponde a los supervisores y funcionarios encargados de llevar a cabo los procesos, será responsable de llevar a cabo los controles establecidos y de ejecutar los procesos de manera adecuada; y por último, la línea 3 que corresponde al seguimiento y evaluación posterior e independiente, será llevada a cabo por parte de la Coordinación de Control Interno en dos etapas, en primera instancia, en la ejecución de la auditoría bajo riesgos que se realiza conjuntamente con la profesional de calidad, y con los seguimientos periódicos que realizan los líderes es para verificar que si estén haciendo el seguimiento respectivo a la aplicación de ellos controles.

## **2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **2.1 Autoevaluación Institucional**

El Gerente General lidera los comités de gerencia el cual es utilizado como mecanismo de autoevaluación ya que permite obtener una visión integral del comportamiento en conjunto de la cadena de valor (procesos) mediante planes operativos y seguimientos a los resultados de los indicadores estratégicos que se revisaron con corte a Junio 30 de 2019, para así identificar las posibles desviaciones sobre las cuales se puedan tomar correctivos necesarios que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos para la presente vigencia.

### **2.2 Auditoría Interna**

Se ejecutó parcialmente el Programa de Auditoría que se tenía proyectado para la vigencia 2019, cumpliendo y entregando de manera oportuna los diferentes informes que se generaron, producto tanto de las auditorías realizadas como de los seguimientos realizados en cada uno de los diferentes temas susceptible de ello, así mismo se realizó y rindió los informes de ley que le corresponden a la entidad, y se realizó el acompañamiento y asesoramiento en diferentes temas .Para vigencia 2019, se presentó ante el Comité de Gerencia el programa de auditoría para su aprobación; de igual

manera se han hecho los respectivos informes a los que ha habido lugar y se han hecho las publicaciones que corresponden en la página web de la entidad. Es importante recordar la importancia de que la Coordinación de Control Interno

Se atendió la Auditoria Regular Vigencia 2018 practicada por la Contraloría Departamental en el último cuatrimestre del 2019.

Se han enviado a través de correos electrónicos comunicados a los diferentes dueños, líderes de proceso recomendaciones y/o sugerencias que se consideran como posibles riesgos en la gestión para evitar su materialización e impacto.

El Sistema de Control Interno se encuentra en un estado de aplicación y revisión permanente, que permite realizar las mejoras de sus procesos y aporta al mejoramiento de los mismos, para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción de nuestros clientes.

Se dio cumplimiento a la realización y publicación de los informes pormenorizado de acuerdo a la ley 1474 y seguimiento al plan de anticorrupción a Agosto 31 de 2019.

### **2.3 Planes de Mejoramiento**

Se realizo seguimiento con corte a Julio de 2019 al plan de mejoramiento suscrito y establecido a la Contraloría Departamental de los hallazgos encontrados vigencia 2017 y vigencia anteriores.

Se elabora plan de mejoramiento en el mes de Julio de 2019 a la auditoria especial que se ejecuto al tema de Gobierno Digital dejando en firme (2) hallazgos administrativos y disciplinarios

Coordinación y Acompañamiento al seguimiento de los planes de mejoramiento las auditorias integrales de calidad con el funcionario encargado del sistema de gestión de calidad

### **3.0 MODULO DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

Gobierno Digital: La ILV cuenta con un alto componente de recursos tecnológicos para el desarrollo de sus operaciones del negocio, al cierre del mes de Noviembre de 2019 realizo la ejecución y cierre de algunos proyectos definidos en Plan de Estratégico de Tecnologías de la Información de 2019 (PETIC) como son:

Compra de elementos informaticos para la diferentes areas de la ILV

Implementación de tres servicios en línea en la página web, que consiste en descargar en línea los certificados de ingresos y retenciones de empleados, certificados de retenciones e iva de proveedores.

Actualización del programa de gestión documental el cual incluye equipos nuevos de última tecnología y recuperación de imágenes del software anterior a la nueva tecnología.

Mantenimiento y soporte de la tecnología biométrica.

Mantenimiento y soporte del JD EDWARDS.  
Mantenimiento y soporte de la facturación electrónica.  
Mantenimiento de las UPS de la ILV.  
Mantenimiento a las impresoras de la ILV.  
Instalación de antena para mejorar la conectividad de la ILV.  
Configuración y mantenimiento a la red wifi de la ILV con 100% de cobertura.  
Servicio de almacenamiento, custodia y transporte de las copias de seguridad de la información que se procesa al interior de la ILV.  
Mantenimiento y subneteo de la red de datos para mejorar la conectividad en la ILV  
Soporte y actualización de java en el tema de facturación electrónica.  
Está en proceso de implementación del software de Nomina de JD EDWARDS

En cuanto al Plan de Tratamiento de Riegos de Seguridad y Privacidad de la Información, específicamente en el seguimiento a los riesgos pertenecientes al proceso de Sistemas de información, se adquirió un plan de contingencia del internet por radio enlace de 30MB el cual permitirá tener conectividad y comunicación de una manera permanente. Implementación y puesta en funcionamiento de un equipo de seguridad perimetral UTM para filtrar todos los datos que se procesan al interior de la ILV. Servicio de hosting dedicado para almacenar la pagina web

En la entidad se cuenta con diferentes mecanismos y sistemas de información que permiten adelantar la gestión de la ILV, brindando información tanto externa como interna; además se genera un control en lo que respecta a las publicaciones oficiales de la entidad, de manera tal que se cumplan unos lineamientos y estándares de presentación, proporcionados por la Gerencia General.

La página web de la entidad, cuenta con un link que corresponde a "Transparencia y Acceso a la Información", el cual se encuentra actualizado parcialmente respecto a lo establecido en la ley 1712 de 2014 y el decreto 1081 de 2015, y los lineamientos brindados por el archivo general de la Nación al respecto. En este proceso que se adelantó, se realizó de nuevo el listado de toda la información que debe ser publicada y se evaluó la forma y manera como debía ser publicada, de acuerdo con una estructura propuesta por el DAFP y el AGN

Se desarrollo diferentes estrategias de comunicación corporativa las cuales se implementaron bajo los lineamientos de la gerencia General y según las necesidades de la ILV durante el primer semestre de 2019 no se proyectaron y enviaron a medios de comunicación regional la campaña de publicidad. Se evidencia gestión realizada por el área de mercadeo el manejo de redes sociales (facebook, Instagram, etc.)

Comunicación Interna, de acuerdo a las necesidades informativas de la entidad se actualizaron algunos canales internos de comunicación con temas de bienestar, capacitación, calidad y sobre temas de interés institucional a través de piezas digitales que se difunden por carteleras, correo electrónico, fondo de pantalla.

Se continua con la necesidad de realizar el mejoramiento al software de PQR, actualmente se lleva el control en Excel con el registro MER-025.

### **Conclusiones y recomendaciones de la Oficina de Control Interno.**



Evaluar desde cada proceso los resultados obtenidos de la aplicación de los autodiagnósticos que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, y con el apoyo del Comité Directivo, la profesional de calidad y de talento humano, determinar las acciones que se deben llevar a cabo para el mejoramiento de cada proceso.

Fortalecer el conocimiento de los funcionarios en cuanto a que línea de defensa se encuentran en el proceso de implementación del MIPG, estableciendo de manera clara las funciones, compromisos y responsabilidades en el desarrollo de ese rol.

Teniendo en cuenta que ya se encuentra creado por acto administrativo el Comité Institucional de Desempeño y Gestión, es pertinente ponerlo en marcha y comenzar a realizar las reuniones que se requieran; es así, que como primer paso en dicho comité se deben presentar y socializar los resultados de la aplicación de los autodiagnósticos, para que se evalúen y desde allí se den las directrices y lineamientos al respecto, y poder cumplir la finalidad de este.

Fortalecer el proceso de Talento Humano como eje principal del MIPG.

Fortalecer el proceso de Planeación como actor importante y fundamental en la implementación del MIPG, para lo cual es pertinente que se evalúe desde el comité directivo la pertinencia de la creación de este cargo, o en su defecto, distribuir de manera clara las funciones y/o actividades que competen a este tipo de cargo, entre los funcionarios que podría atender este rol, con el fin de determinar quien cumplirá las funciones referentes a MIPG.

Es importante realizar la actualización del Código de Ética y Valores de la Entidad, esta debe realizarse en el marco de los ajustes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que indica la necesidad de contar con una política de integridad y redactar y construir un código de integridad.

Analizar los resultados de los indicadores asociados a la planeación estratégica en los comités de gerencia realizando los planes de acción de acuerdo a sus resultados. Es importante también que se generen reportes al seguimiento del plan estratégico y de los planes de acción por dependencias o cuando sean requeridos por la alta dirección y presentarlos en los comités de gerencia.

Fortalecer el proceso de atención, quejas y reclamos, con el objetivo de mejorar la imagen de la empresa, garantizando mejor capacidad de respuesta a los distribuidores y clientes. Realizar la actualización y ajustes necesarios que presenta el software de PQR.

En aras de dar cumplimiento con lo definido en la Ley 1712 de 2014 se recomienda establecer un equipo profesional en Comunicaciones para que desempeñe las funciones de administrador y coordinador de la información que se debe publicar en la página web de la ILV y a su vez desarrolle todos los lineamientos de Gobierno Digital de tal modo que prestemos un mejor servicio a los ciudadanos, adicionalmente para que realice el plan de

comunicación externa e interna vigencia 2019, como elemento fundamental de la gestión comercial y actualización de la información permanente del mercado al que pertenece la entidad.

Finiquitar las gestiones pertinentes para la compra e implementación de un software que permita la administración integral de la gestión documental de en ILV.  
Realizar nuevamente la sensibilización para que las áreas que están pendientes de hacer la depuración documental agilicen esta labor y así liberar espacio en el archivo central y se puedan hacer las transferencias de los archivos de gestión.

Se recomienda ser mas eficaces y efectivos en el cumplimiento de las acciones que se describen en los planes de mejoramiento suscritos a la contraloría departamental, para que en la evaluación y seguimiento se obtenga una calificación alta y así poder lograr el cierre definitivo de los mismos.

Dar continuidad a la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y al sistema de gestión ambiental.

Se recomienda la construcción del plan de incentivos institucional para todos los colaboradores de la ILV, teniendo en cuenta que actualmente se concibe este a través de las convenciones colectivas sindicales vigente.

Diligenciado por:



Julián Andrés Soto  
Técnico IV



Jorge Ramos Montaña  
Profesional Universitario V

Aprobado por:

Alexander García  
Subgerente Control Interno.