



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Febrero a Junio de 2019**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**



**PRESENTACION:** Con el propósito de aportar a la mejora continua de la gestión Institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la ley 1474 de 2011, Art. 9 -Informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la entidad, se entrega en el presente documento los resultados de seguimiento cuatrimestral al estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias producto de este seguimiento se estimen pertinentes.

El Informe pormenorizado de Control interno de la Alcaldía Municipal de Gachancipá, se desarrolla con base en los lineamientos establecidos en el decreto 943 de 2014 y bajo la implementación del modelo de Planeación y Gestión -MIPG-. Que de igual manera su desarrollo se base en 4 fases: 1. Institucionalidad y Autodiagnósticos, 2. Elaboración Plan de Acción, 3. Estructuración de la matriz y ejecución, 4. Seguimiento y Evaluación

Partiendo del Art. 5 de la Ley 87 de 1993, que especifican quienes están obligados a aplicar el MECI y todos los componentes del mismo. ARTICULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

FECHA DE REPORTE Y PUBLICACION EN EL SITIO WEB DE LA ENTIDAD: 15 DE JULIO DE 2019

ASPECTO	DIMENSION DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIONAMIENTO Estratégico Y PLANEACION	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	EVALUACION DE RESULTADOS	INFORMACION Y COMUNICACIÓN	Gestión DEL CONOCIMIENTO	CONTROL INTERNO
RESPONSABLE ASIGNADO	Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA GENERAL y se realizará seguimiento a través del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA DE PLANEACION Y SERVICIOS PUBLICOS y se realizará seguimiento a través del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA DE PLANEACION Y SERVICIOS PUBLICOS Y SECRETARIA PRIVADA y se realizará seguimiento a través del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están a cargo del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA GENERAL Y SECRETARIA PRIVADA y se realizará seguimiento a través del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA GENERAL Las actividades de esta dimensión están a cargo de la SECRETARIA GENERAL y se realizará seguimiento a través del Comité de Gestión y Desempeño	Las actividades de esta dimensión están asignadas de conformidad con las líneas de defensa del Modelo de Planeación y gestión; <b>1 línea</b> Secretarios de Despacho y líderes de proceso o Coordinadores operativos de programas y proyectos. <b>2 línea</b> Servidores con responsabilidad de monitoreo, evaluación de controles y riesgos; Jefes de planeación y Supervisores, interventores, Coordinadores de otros sistemas. <b>3 línea</b> La oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces
	<b>Temas a desarrollar:</b> Esta dimensión están directamente ligados con la Gestión del Talento Humano e Integridad.	<b>Temas a desarrollar:</b> Planeación Institucional. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto y Administración de Riesgos	<b>Temas a desarrollar:</b> Fortalecimiento Organizacional, gestión presupuestal, Seguridad Digital, Defensa judicial, Racionalización de Trámites, servicio al Ciudadano y Participación	<b>Temas a desarrollar:</b> Seguimiento y evaluación de desempeño institucional. SINERGIA (cooperación entre las dependencias)	<b>Temas a desarrollar:</b> Gestión Documental, Transparencia y acceso a la Información y lucha contra la corrupción	<b>Temas a desarrollar:</b> Gestión y Desempeño Institucional y Gestión del conocimiento y la innovación	<b>Temas a desarrollar:</b> Administración del Riesgo
<b>Evidencia:</b> Acto Administrativo de Constitución del Comité de gestión y Desempeño de la entidad y Acta de socialización asignación de responsabilidades -mipg- CONSEJO DE GOBIERNO de abril de 2018							



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Febrero a Junio de 2019**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**



**PRESENTACION:** Con el propósito de aportar a la mejora continua de la gestión Institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la ley 1474 de 2011, Art. 9 -Informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la entidad, se entrega en el presente documento los resultados de seguimiento cuatrimestral al estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias producto de este seguimiento se estimen pertinentes.

El Informe pormenorizado de Control interno de la Alcaldía Municipal de Gachancipá, se desarrolla con base en los lineamientos establecidos en el decreto 943 de 2014 y bajo la implementación del modelo de Planeación y Gestión -MIPG-. Que de igual manera su desarrollo se base en 4 fases: 1. Institucionalidad y Autodiagnósticos, 2. Elaboración Plan de Acción, 3. Estructuración de la matriz y ejecución, 4. Seguimiento y Evaluación

Partiendo del Art. 5 de la Ley 87 de 1993, que especifican quienes están obligados a aplicar el MECI y todos los componentes del mismo. ARTICULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

FECHA DE REPORTE Y PUBLICACION EN EL SITIO WEB DE LA ENTIDAD: 15 DE JULIO DE 2019

<b>AUTODIAGNOSTICOS</b>	<p>La dimensión del Talento Humano cuenta con los procesos de Autodiagnóstico pero están sobre valorados en comparación con los resultados FURAG. La calificación de Autodiagnósticos es de 81.2 y el Puntaje. FURAG vigencia 2017 reportado en el año 2018 es de 65.9. Presentando mayor debilidad en el tema de Integridad, desvinculación asistida y calidad de la planeación</p>	<p>Dimensión liderada por la Secretaria de Planeación y el cual cubija las políticas de Institucional y la política Financiera y presupuestal.</p>	<p><b>Autodiagnósticos consolidados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Presupuestal</li> <li>• Trámites Defensa Jurídica</li> <li>• Gobierno Digital</li> <li>• Rendición de Cuentas</li> </ul> <p><b>Falta consolidar y del cual deberán asignar responsables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento Organizacional</li> <li>• Seguridad Digital</li> </ul>	<p><b>Autodiagnósticos consolidados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento y Evaluación de Desempeño</li> <li>• Autodiagnóstico seguimiento y evaluación</li> </ul>	<p><b>Autodiagnósticos consolidados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Documental</li> <li>• Gobierno Digital</li> <li>• Rendición de Cuentas</li> </ul>	<p>El diagnóstico se encuentra inmerso en el proceso de AUTODIAGNOSTICO de la dimensión de TALENTO HUMANO. <b>Falta consolidar y del cual deberán asignar responsables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento Organizacional</li> </ul>	<p><b>Se cuenta con la consolidación del AUTODIAGNOSTICO de esta dimensión.</b></p>
	<p>Frente al proceso se adelantaron en la actual vigencia la consolidación de los documentos referentes a la POLITICA DE TALENTO HUMANO, en donde la oficina de Control Interno presentó observaciones para ser tenidas en cuenta en su acople final. La entidad igual adelanta en temas de meritocracia los procesos de vinculación de personal Convocatoria 532 de 2018.</p>	<p>Se establece Acto Administrativo realizando delegación del área en el tema de Direccionamiento estrategico y Planeación. Cuenta con Autodiagnósticos que valoran una consolidación de 68 puntos, pero que de acuerdo a la calificación FURAG su avance se soportó en el 58.2, siendo el indicador de resultado mas bajo. Su mayor debilidad el seguimiento oportuno a los planes y la consolidación de los mismos con la participación ciudadana.</p>	<p>Se registraron en el SUI el 100% de los trámites, se dificultó la racionalización de tramites a razón de la deficiencia en las plataformas tecnológicas</p>	<p>Se generan consejos de Gobierno y mesas técnicas mensuales que permiten el seguimiento oportuno a la ejecución de los resultados frente al PLAN DE DESARROLLO "CON LA GENTE Y POR LA GENTE"</p>	<p>Se han invertido recursos en infraestructura que permiten la organización y preservación de los documentos emitidos por la entidad. Falta la convalidación de las TRD por parte del Comité Departamental de Archivo.</p>	<p>Se requiere establecer indicadores de medición en el área y poder desarrollar acciones palpables para la preservación del conocimiento de los servidores públicos en la entidad.</p>	<p>Se cuenta con el compromiso de la alta dirección, bajo la participación de los comités de Coordinación del Sistema de Control Interno. El comité se ha reunido 2 veces en el año.</p>



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Febrero a Junio de 2019**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**



**PRESENTACION:** Con el propósito de aportar a la mejora continua de la gestión Institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la ley 1474 de 2011, Art. 9 -Informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la entidad, se entrega en el presente documento los resultados de seguimiento cuatrimestral al estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias producto de este seguimiento se estimen pertinentes.

Partiendo del Art. 5 de la Ley 87 de 1993, que especifican quienes están obligados a aplicar el MECI y todos los componentes del mismo. **ARTICULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN:** La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

**FECHA DE REPORTE Y PUBLICACION EN EL SITIO WEB DE LA ENTIDAD: 15 DE JULIO DE 2019**

<b>AUTODIAGNOSTICOS</b>	<p>Se cuenta con el código de integridad, pero debe ser ajustado a los lineamientos del DAFP, se participó como entidad en el Taller de orientación organizado por el DAFP</p>	<p>Los puntos críticos a trabajar son Planeación Participativa, Planeación basada en la evidencia, el enfoque de satisfacción ciudadana y el seguimiento y aplicación de las recomendaciones a la Matriz de riesgos general y de corrupción proferidos por la Jefe de Control Interno.</p>	<p>Se realizó valoración del avance del Plan Anticorrupción con un puntaje a la fecha del 71% y recomendaciones en cada uno de sus componentes por parte de la oficina de Control Interno.</p>	<p>No se cuenta con un direccionamiento estratégico auspiciado por la alta dirección, que se de demanre integral y que permita valorar los resultados obtenidos por la entidad. Se asume el del Plan de Desarrollo que es el norte como municipio pero no como entidad.</p>	<p>Se adelantan las acciones contempladas en el Plan de mejoramiento con el Archivo general de la Nación -AGN- y se consolidaron el PGD, PINAR, SIC. Se contemplan planes ppor cada uno en su implementación que requieren ser socializados y aprobados por el comité de Gestión y Desempeño.</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de evaluación al personal, con el fin de ser una herramienta de crecimiento y fortalecimiento de las habilidades de los funcionarios. De igual manera acatar las recomendaciones de la Oficina de Control Interno y cumplir el plan de mejoramiento interno.</p>	<p>Se viene sensibilizando desde la oficina de control interno la activación de las líneas de defensa.</p> <p>Se requiere activar las líneas de defensa con el fin de obtener las alertas preventivas pertinentes en la ejecución de los procesos que generan valor a la entidad.</p> <p>Se definieron los roles y responsabilidades de los miembros del comité y se actualizó el acto administrativo del Comité de Coordinación del S.C.I.</p>
	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 61.8</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz de Autodiagnostico y Plan de mejoramiento.</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Acto Administrativo Código de Integridad</li> <li>Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 58.2</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz de Autodiagnostico</li> <li>Acta Consejo de Gobierno Abril 2018</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Acto Administrativo del Comité de Gestión y desempeño</li> <li>Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 66.1</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periodicas de PAA, Autodiagnosticos</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Reporte SUIT</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.9</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autodiagnosticos</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Informes de la Oficina de Control Interno</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 69.1</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos de Gestión de Archivos PGD, PINAR, SIC</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Plan de mejoramiento AGN</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 63.8</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autodiagnostico de la dimensión del Talento Humano.</li> <li>Informe FURAG</li> <li>Actas de empalme de puestos de trabajo</li> </ul>	<p><b>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.4</b></p> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Auditorias Internas de la oficina de Control Interno</li> <li>Actas del Comité S.C.I.</li> <li>Acta de consejo de Gobierno de Junio de 2018</li> </ul>
<b>ANALISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLITICAS</b>	<p>Se realizó análisis de brechas y se estableció plan de acción para las vigencias 2018 y 2019, aunque requiere tener en cuenta los hallazgos denotados en los procesos de Auditoría Interna.</p>	<p>Se cuenta con el plan de acción para la vigencia 2018 y 2019, siendo un punto crítico de la entidad a fin de dar un norte a los resultados a obtener por parte de la entidad.</p>	<p>Se realizó el plan de acción al 70% de las políticas lideradas desde esta dimensión. La dificultad es que no se ha realizado valoración de cumplimiento.</p>	<p>Se realizó análisis de brechas y se plasmó el Plan de acción vigencia 2019. Se requiere el fortalecimiento y reconocimiento de la línea estratégica de la misionalidad de la entidad, así como la proyección a futuro de la entidad.</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de capacitación a través de talleres en sitios de trabajo, con el fin de apropiar las políticas y documentos adoptados por la entidad. Así mismo fortalecer los inmuebles para el manejo del archivo de gestión. Fundamental fortalecer la segunda línea de defensa para coadyuvar a las valoraciones de avance.</p>	<p>Se cuenta con Autodiagnosticos que requieren ser ajustados a los procesos de Auditoría adelantados por la oficina de Control Interno.</p>	<p>Se requiere consolidar de manera conjunta los compromisos de la línea estratégica en materia de seguimiento tempranos a los posibles riesgos.</p>



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Febrero a Junio de 2019**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**



**PRESENTACION:** Con el propósito de aportar a la mejora continua de la gestión Institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la ley 1474 de 2011, Art. 9 -Informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la entidad, se entrega en el presente documento los resultados de seguimiento cuatrimestral al estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias producto de este seguimiento se estimen pertinentes.

El Informe pormenorizado de Control interno de la Alcaldía Municipal de Gachancipá, se desarrolla con base en los lineamientos establecidos en el decreto 943 de 2014 y bajo la implementación del modelo de Planeación y Gestión -MIPG-. Que de igual manera su desarrollo se base en 4 fases: 1. Institucionalidad y Autodiagnósticos, 2. Elaboración Plan de Acción, 3. Estructuración de la matriz y ejecución, 4. Seguimiento y Evaluación

Partiendo del Art. 5 de la Ley 87 de 1993, que especifican quienes están obligados a aplicar el MECI y todos los componentes del mismo. ARTICULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

**FECHA DE REPORTE Y PUBLICACION EN EL SITIO WEB DE LA ENTIDAD: 15 DE JULIO DE 2019**

CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACION DE PROCESOS DE TRANSICION							
Se cuenta con el Documento del Plan de Implementación MIPG, pero que presenta una dificultad para la valoración individual por política y dimensión.							
CALIFICACION FURAG 2018	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.9	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 58.2	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 66.1	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.9	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 69.1	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 63.8	El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.4
ACCIONES DESARROLLADAS	Se cuenta con actividades contempladas en el Plan de Implementación MIPG, pero se requiere revisión de Autodiagnósticos cotejando el Desarrollo de la evaluación generada para la vigencia 2018. se nota avance 4.3 puntos, pero que se requiere valorar los puntos de desarrollo de la Política de Talento Humano bajo los lineamientos del DAFP	En este factor es fundamental la identificación de los grupos de valor, el análisis y control de riesgos, la medición de la percepción de la ciudadanía, sus niveles de satisfacción y la implementación de indicadores que permitan mostrar los logros de la entidad frente a los compromisos establecidos en los Planes y programadas de Desarrollo. Se generó un descenso de 3.6 puntos. Es el punto crítico debe priorizar la entidad	El componente gira entorno a 8 políticas dentro de las cuales se establecen la simplificación de procesos, Gobierno y seguridad digital, defensa jurídica, transparencia y acceso a la información, servicio y participación ciudadana, dentro del cual es fundamental fortalecer los puntos del Plan establecido para el cumplimiento del MIPG.	Se genera un avance significativo de 8,1 puntos a razón de los constantes seguimientos de las líneas de defensa, que han conllevado a la mejora continua. Se requiere trabajar más la percepción del ciudadano a fin de dar cumplimiento a las políticas de calidad que refiere el MIPG.	Se generó una mejora de 6.9 puntos en el cual la administración ha generado estrategias de cumplimiento en cuanto a Ley de archivo se refiere. De igual manera se constituyen puntos de mejora en la publicación efectiva y oportuna de las acciones, planes y programas de la entidad.	Se presentó mejoras en los desarrollos de la entidad frente al componente del 4.3, pero requiere fortalecer los procesos de retiro e incorporación del personal con el fin de preservar la información y los buenos desarrollos generados por el Talento Humano de la entidad.	Se observa una mejora de 4.2 puntos; en donde se requiere trabajar la armonización de las diferentes líneas de defensa, la Evaluación estratégica del riesgo, la medición de los compromisos de la línea estratégica.
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	Es importante que los líderes de procesos y los responsables de los diferentes Sistemas conozcan las políticas de marco Nacional y territorial a fin de dar cumplimiento a los marcos legales y constitucionales en cada una de las políticas establecidas en el Modelo de Planeación y Gestión -MIPG-, así poder generar acciones que permitan mostrar avances frente a cada uno de los requisitos de las políticas. Así mismo, se debe establecer la metodología para ejecutar el seguimiento por parte de la alta dirección. A la fecha la entidad se encuentra en etapa de EJECUCION armonizando las acciones con el cumplimiento normativo al que debe dar pleno cumplimiento la entidad, mostrando un avance bajo la metodología semáforo del 34% de las acciones con un nivel de cumplimiento superior al 80%, el 64% de las actividades están en un desarrollo menor al 50% y un 2% de las actividades se encuentran en una ejecución entre el 50% y el 80%.						
AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	<p align="center"><b>Avances a la fecha en la implementación -MIPG-</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación del Comité de Gestión y desempeño mediante Acto Administrativo</li> <li>• Sensibilización a Secretarios de Despacho y Auxiliares Administrativos</li> <li>• Actualización del Comité de Coordinación del S.C.I. de conformidad con el Decreto 648 de 2017. Decreto 175 de 2017</li> <li>• Avance del 82,35% de los Autodiagnósticos</li> <li>• Construcción de la matriz de disminución de brechas frente a los lineamientos de las políticas</li> <li>• Reuniones del Comité de Coordinación de control Interno donde se socializó las funciones, objetivos, miembros y responsabilidades, permitiendo identificar el rol de cada uno en los procesos de sostenimiento del sistema de control interno. Adicional se revelaron los resultados FURAG II de la vigencia 2017 y 2018 y se fortaleció el reconocimiento e importancia de aplicabilidad del modelo.</li> <li>• Consolidación del Plan de acción vigencia para la vigencia 2019, frente al cual se requiere dar el cabal cumplimiento con el fin de integrar los desarrollos Administrativos que permitan dar cumplimiento a la misionalidad impartida por la entidad.</li> </ul>						
OTROS ASPECTOS	Es importante operacionalizar el comité de Gestión y desempeño, con la aprobación de los resultados Autodiagnósticos, y el diseño del cronograma de actividades que permitirán avanzar en el cumplimiento del MIPG. De igual manera dar el respectivo seguimiento de las diferentes políticas que contemplan el MIPG, mostrando siempre como punto de desarrollo y cumplimiento el Talento Humano y como resultado final la satisfacción del ciudadano, a través de una información clara, oportuna y veraz, que permita el seguimiento participativo de la ejecución y administración de lo público.						



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Febrero a Junio de 2019**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**



<p><b>PRESENTACION:</b> Con el propósito de aportar a la mejora continua de la gestión Institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la ley 1474 de 2011, Art. 9 -Informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de la entidad, se entrega en el presente documento los resultados de seguimiento cuatrimestral al estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias producto de este seguimiento se estimen pertinentes.</p>	<p>El Informe pormenorizado de Control interno de la Alcaldía Municipal de Gachancipá, se desarrolla con base en los lineamientos establecidos en el decreto 943 de 2014 y bajo la implementación del modelo de Planeación y Gestión -MIPG-. Que de igual manera su desarrollo se base en 4 fases: 1. Institucionalidad y Autodiagnósticos, 2. Elaboración Plan de Acción, 3. Estructuración de la matriz y ejecución, 4. Seguimiento y Evaluación</p>
--	--

Partiendo del Art. 5 de la Ley 87 de 1993, que especifican quienes están obligados a aplicar el MECI y todos los componentes del mismo. ARTICULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

**FECHA DE REPORTE Y PUBLICACION EN EL SITIO WEB DE LA ENTIDAD: 15 DE JULIO DE 2019**

<p align="center"><b>RECOMENDACIONES / SUGERENCIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar cumplimiento a las actividades contempladas en el Plan de Implementación del MIPG vigencia 2019, en cada uno de los componentes que lo contienen.</li> <li>• Revisar los documentos, procesos, planes y demás instrumentos de planificación que son necesarios para dar cumplimiento a la misionalidad de la entidad</li> <li>• Establecer mecanismos de percepción y participación de los grupos de valor identificados por la entidad, a fin de generar mecanismos de escucha que conlleven a la mejora continua de la entidad y a la identificación de riesgos y controles oportunos para el pleno cumplimiento de los planes y programas establecidos por la entidad y que recogen las necesidades prioritarias de los ciudadanos.</li> <li>• Mantener los procesos de evaluación constante a los planes, lineamientos, directrices emanadas desde la línea estratégica, dando cumplimiento normativo y constitucional.</li> <li>• Realizar una evaluación comparativa entre el autodiagnóstico y la evaluación de la vigencia 2018, con el fin de identificar debilidades y acciones de mejora que permitan elevar el puntaje obtenido en cada una de los componentes del Modelo de Planeación y Gestión, que se desarrollan a través de las 17 políticas.</li> <li>• Es importante que no solo se documenten las acciones, lineamientos, planes y demás directrices impartidas por la entidad, sino que también se evidencia su implementación, entendimiento y aplicación desde la línea estrategia hasta los actores de primera, segunda y tercera línea.</li> </ul>
--	---

ORIGINAL FIRMADO

\_\_\_\_\_  
**ANA JAZMIN VELOZA CIANA**  
**JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**