



Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
 Período reportado: Marzo a Junio de 2018
 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 posee el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal

DIMENSION	DIRECCIONAMIENTO Estratégico Y PLANEACION	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	EVALUACION DE RESULTADOS	INFORMACION Y COMUNICACIÓN	Gestión DEL CONOCIMIENTO	CONTROL INTERNO	
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; 1 línea Secretarios de Despacho y líderes de proceso o Coordinadores operativos de programas y proyectos. 2 línea Servidores con responsabilidad de monitoreo, evaluación de controles y riesgos; Jefes de planeación y Supervisores, interventores, Coordinadores de otros sistemas. 3 línea La oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces
	Temas a desarrollar: Esta dimensión están directamente ligados con la Gestión del Talento Humano e Integridad.	Temas a desarrollar: Planeación Institucional. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto y Administración de Riesgos	Temas a desarrollar: Fortalecimiento Organizacional, gestión presupuestal, Seguridad Digital, Defensa judicial, Racionalización de Trámites, servicio al Ciudadano y Participación	Temas a desarrollar: Seguimiento y evaluación de desempeño institucional. SINERGIA (cooperación entre las dependencias)	Temas a desarrollar: Gestión Documental, Transparencia y acceso a la Información y lucha contra la corrupción	Temas a desarrollar: Gestión y Desempeño Institucional y Gestión del conocimiento y la innovación	Temas a desarrollar: Administración del Riesgo
Evidencia: 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: Marzo a Junio de 2018
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

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
AUTODIAGNOSTICOS	En el mes de Enero se ejecutó contrato de prestación de servicios ejecutando los procesos de Autodiagnósticos de 5 dimensiones: Gestión del talento Humano. Presupuestal, Gobierno Digital, Rendición de Cuentas, Transparencia y acceso a la Información.	Esta dimensión no cuenta con procesos de AUTODIAGNOSTICO. Se requiere trabajar el tema de Direcciónamiento y Planeación	<p><u>Autodiagnósticos consolidados</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Presupuestal • Gobierno Digital • Rendición de Cuentas <p><u>Falta consolidar y del cual deberán asignar responsables</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Anticorrupción • Direcciónamiento y Planeación • Defensa Jurídica • Servicio al Ciudadano • Trámites • Participación Ciudadana 	<p><u>No se ha consolidado el diagnostico de esta dimensión relacionado con:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Seguimiento y Evaluación de Desempeño 	<p><u>No se ha consolidado el diagnostico sugerido por el DAFP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * En gestión Documental 	El diagnostico se encuentra inmerso en el proceso de AUTODIAGNOSTICO de la dimensión de TALENTO HUMANO.	No se cuenta con la consolidación del AUTODIAGNOSTICO de esta dimensión.
	La Secretaría General dcomplementó los procesos de diagnosticos con procesos de encuestas digitales para la consolidación de documentos relacionados con Talento Humano y de igual manera se analizaron los informes de la oficina de Control interno	Se establece Acto Administrativo realizando delegación del área en el tema de Direcciónamiento estratégico y Planeación	Se realizan avances del SUI del 62%	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"	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.	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.	Se cuenta con el compromiso de la alta dirección, bajo laparticipación de los comites de Coordinación del Sistema de Control Interno. El comité se ha reunido 2 veces en el año.
	Se ajustó y consolidó el Código de Integridad	Se realiza acompañamiento técnico especificando las políticas a las que se debe dar cumplimiento	Se realizó valoración del avance del Plan Anticorrupción con corte trimestral de conformidad con lo establecido en la norma, donde se generan recomendaciones para el cumplimiento de nuevos lineamientos en estas políticas	Se requiere el fortalecimiento de la identificación de procesos que den VALOR PUBLICO, para identificar y monitorear los riesgos identificados	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 comite de Gestión y Desempeño.		Se realiza seguimiento y control a la Gestión (plan de desarrollo) por parte de la OFICINA DE PLANEACION y LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.



Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
 Período reportado: Marzo a Junio de 2018
 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

ASPECTO	DIMENSION						
	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
AUDIAGNOSTICOS	<p>Se encuentra en aprobación el PIC y el Plan de Bienestar.</p> <p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 61.6</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Matriz de Autodiagnostico Informe FURAG Acto Administrativo Código de Integridad Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018 	<p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 61.8</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Acta Consejo de Gobierno Abril 2018 Informe FURAG Acto Administrativo del Comité de Gestión y desempeño Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018 	<p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 59.8</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Acta mensual de PAA como reporte al estado contractual de la entidad Informe FURAG Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018 	<p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 57.8</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Acta de Consejo de Gobierno de Junio de 2018 Informe FURAG Acta extraordinaria del Comité Coordinadora del S.C.I. Junio 2018 	<p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 62.2</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Documentos de Gestión de Archivos PGD,PINAR, SIC Informe FURAG Plan de mejoramiento AGN 	<p>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 59.3</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Autodiagnostico de la dimensión del Talento Humano. Informe FURAG Actas de empalme de puestos de trabajo 	<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>El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 61.2</p> <p><u>Evidencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pplan de Auditorías Internas de la oficina de Control Interno Actas del Comité S.C.I. Acta de consejo de Gobierno de Junio de 2018
ANALISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLITICAS	En la actualidad la entidad se encuentra en la etapa I, elaboración de Autodiagnosticos con un avance del 37,5% reportado. Se espera que durante los meses de julio y agosto de 2018 se consoliden el 100% de los Diagnosticos y se elabore la matriz de actividades que permita la implementación y cumplimiento de las 16 politicas contempladas en el modelo de Planeación y gestión -mipg-						
CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACION DE PROCESOS DE TRANSICION	Teniendo en cuenta la aplicación de las herramientas diagnosticas del modelo -mipg- brindado por el Departamento Administrativo de LA Función Pública -DAFP-, y con la información Autodiagnostica se elaborará el cronograma de implementación de los procesos de Transición. A la fecha se ha avanzado en la sensibilización y socialización del modelo a través de los apoyos brindados por la Gobernación de Cundinamarca, DAFP, folleto elaborado por la oficina de CONTROL INTERNO y reuniones de comité de Coordinación de Control Interno para el reconocimiento del funcionamiento técnico del modelo de planeación y gestión -mipg-.						
	Otro avance en este proceso de implementación es la consolidación del comité de gestión y Desempeño, cumpliendo la fase de Institucionalización, encontrandonos en la Operación de los procesos.						
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION	La entidad se encuentra en la Etapa de sensibilización y consolidación de Autodiagnosticos, los cuales al ser consolidados presentarán el desarrollo de actividades que reducirán las brechas frente al cumplimiento de las politicas y que serán objeto de seguimiento por parte de la oficina de control Interno. Lo importante es definir la Plataforma estrategica de la entidad, a fin de determinar los resultados exigidos en cada una de las politicas y con ellos identificar los puntos de mejora frente a la ejecución por parte de la entidad. Acto seguido se deberán priorizar los procesos que generan valor público con el fin de documentarlos y realizar la identificación de riesgos y contornos correspondientes que permitan el cumplimiento de las metas trazadas en el corto y mediano plazo.						
AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	<p align="center">Avances a la fecha en la implementación -MIPG-</p> <ul style="list-style-type: none"> Conformación del Comité de Gestión y desempeño mediante Acto Administrativo Sensibilización a Secretarios de Despacho y Auxiliares Administrativos Actualización del Comité de Coordinación del S.C.I. de conformidad con el Decreto 648 de 2017. Decreto 175 de 2017 Avance del 37,5% de los Autodiagnósticos Construcción de la matriz de disminución de brechas frente a los lineamientos de las politicas 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 y se fortaleció el reconocimiento e importancia de aplicabilidad del modelo. 						
OTROS ASPECTOS	Es importante operacionalizar el comité de Gestión y desempeño, con la aprobación de los resultados Autodiagnosticos, y el diseño del cronograma de actividades de transición. De igual manera, establecer la plataforma estrategica e identificar o priorizar la documentación de los procesos que general VALOR PUBLICO. con ello se podrá dar un norte a los resultados y acciones que desarrolla cotidianamente la entidad.						



Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
 Período reportado: Marzo a Junio de 2018
 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

DIMENSION	DIRECCIONAMIENTO Estratégico Y PLANEACION	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	EVALUACION DE RESULTADOS	INFORMACION Y COMUNICACIÓN	Gestión DEL CONOCIMIENTO	CONTROL INTERNO
ASPECTO	DIMENSION DEL TALENTO HUMANO					
RECOMENDACIONES / SUGERENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar la MISION, VISION Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS de la entidad, ya que a la fecha se cuentan solamente con los dimensionados en el Plan de Desarrollo "Con la Gente y por la Gente" Se requiere revisar los Autodiagnósticos elaborados a la fecha a fin de generar realidades en el dimensionamiento de las actividades que contendrá el Plan de acción que permita el cumplimiento de las 16 políticas contempladas en el nuevo Modelo de Planeación y gestión. De igual manera de conformidad con la valoración el formato implementado por el DAFP en los AUTODIAGNOSTICOS prioriza la dimensión que deberá fortalecerse por parte de la Entidad. De igual manera, complementar los procesos de diagnóstico con los reportes del FURAG. Utilizar las metodologías y lineamientos dados por el Nivel nacional frente a cada una de las políticas, reconociendo en cada dimensión cual es la entidad que lidera dicha política, con el fin de contar con el respectivo acompañamiento. Pues estas Instituciones son quienes valoran los avances y generan los respectivos reportes de la entidad. Desarrollar medición del clima organizacional con base en las metodologías DAFP, dando cumplimiento al Decreto-ley 1567 de 1998 y lo reglamentado en el Art. 75 del Decreto 1227 de 2005. Complementar los Autodiagnósticos y consolidar la matriz de actividades que permitirán medir los resultados para la presente vigencia. Conjunto a lo anterior diseñar los indicadores de gestión con base en los resultados estratégicos definidos para cada vigencia, pues a la fecha se elaboraron unos indicadores que no sabemos si guarden relación con los objetivos de la entidad en el corto, mediano y largo plazo. Activar el comité de Gestión y Desempeño generando un cronograma de seguimiento a las actividades de transición e implementación del modelo -mipg-. Establecer los líderes de cada política con el fin de armonizar las acciones de control en segunda línea, y establecer acciones para el reconocimiento de los procesos de evaluación y seguimiento por parte de los operadores de proceso, permitiendo encadenar el total de acciones de la entidad hacia un mismo enfoque RESULTADOS. Inspeccionar los avances de Evaluación por resultados y engranar esta acción con los Planes de Capacitación Institucional, Programas de Bienestar e Incentivos, que coadyuven al fortalecimiento del Talento Humano como recurso fundamental del sistema y a la concesión de las metas plasmadas por la entidad. Fortalecer los procesos de seguimiento y control de las políticas de funcionamiento interno, a través del comité de Gestión y Desempeño. Diseñar mesas de trabajo para la revisión, documentación y ajustes de los procesos y procedimientos que generan VALOR PUBLICO a la entidad. 					

ORIGINAL FIRMADO
 ANA JAZMIN VELOZA CIANA
 JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO