



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
 Período reportado: Julio a Octubre 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: 31 DE DICIEMBRE DE 2019 FECHA DE PUBLICACION 28 DE ENERO DE 2020

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; <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: Julio a Octubre 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: 31 DE DICIEMBRE DE 2019 FECHA DE PUBLICACION 28 DE ENERO DE 2020

<b>AUTODIAGNOSTICOS</b>	<p>La dimensión del Talento Humano, ha venido trabajando en el fortalecimiento de su recurso, a través de actividades pero requiere proceso estructurados y organizados que permitan reconocer el horizonte con los procesos de Autodiagnóstico pero están sobrevalorados en comparación con los resultados FURAG. Presentando mayor debilidad en el tema de Integridad, desvinculación asistida y calidad de la planeación.</p> <p>Frente al proceso se adelantaron en la actual vigencia la Oficina de Control Interno presentó observaciones frente a los siguientes documentos: POLITICA DE TALENTO HUMANO, CODIGO DE INTEGRIDAD y PLAN DE CAPACITACIONES, Los cuales requieren ajustes participativos e integrales.</p> <p>Se adelantan los procesos de provisión de personal (Convocatoria 532 de 2018).</p>	<p>Cuenta con Autodiagnósticos que valoran una consolidación de 68 puntos, pero que de acuerdo a la calificación FURAG su avance se soportó en el <b>58.2, siendo el indicador de resultado más bajo.</b></p> <p>Su mayor debilidad el seguimiento oportuno a los planes y la consolidación de los mismos con la participación ciudadana.</p>	<p align="center"><b>Autodiagnósticos consolidados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Presupuestal</li> <li>• Defensa Jurídica</li> <li>• Trámites</li> <li>• Gobierno Digital</li> <li>• Rendición de Cuentas</li> </ul> <p align="center"><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 align="center"><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 align="center"><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.</p> <p align="center"><b>Falta consolidar y del cual deberán asignar responsables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento Organizacional</li> </ul> <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 align="center"><b>Se cuenta con la consolidación del AUTODIAGNOSTICO de esta dimensión. Se viene sensibilizando desde la oficina de control interno la activación de las líneas de defensa.</b></p> <p align="center"><b>Se realizaron los ajustes normativos de actualización formando el comité de gestión y desempeño que realiza el seguimiento al funcionamiento de las políticas del MIPG y así mismo la conformación del Comité de Coordinación de Control Interno, en la evaluación integral del sistema de control interno.</b></p>
	<p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Autodiagnóstico 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>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Autodiagnóstico</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>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones periódicas de PAA, Autodiagnósticos</li> <li>• Informe FURAG</li> <li>• Reporte SUIIT</li> </ul>	<p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodiagnósticos</li> <li>• Informe FURAG</li> <li>• Informes de la Oficina de Control Interno</li> </ul>	<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>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodiagnóstico de la dimensión del Talento Humano.</li> <li>• Informe FURAG</li> <li>• Actas de empalme de puestos de trabajo</li> </ul>	<p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Auditorías 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>



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Julio a Octubre 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: 31 DE DICIEMBRE DE 2019 FECHA DE PUBLICACION 28 DE ENERO DE 2020

<p align="center"><b>ANALISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLITICAS</b></p>	<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>Es uno de los componentes de mayor preocupación. Los puntos críticos a trabajar son: 1. Planeación Participativa. 2. Planeación basada en la evidencia (consolidación de matrices de información Municipal, que apoyen los diagnósticos Institucionales y faciliten la toma de decisiones). 3. Enfoque de satisfacción ciudadana (Estrategias de calificación de servicio y percepción ciudadana) y ejecutar seguimiento a las mediciones generadas con la ciudadanía. 4. Consolidación de procesos y procedimientos que permitan el diseño real de los riesgos y así mismo de controles que canalicen las desviaciones que se puedan generar. 5. Tener en cuenta las sugerencias emitidas por la Oficina de Control Interno.</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. Se registraron en el SUIIT el 100% de los trámites, se dificultó la racionalización de trámites a razón de la deficiencia en las plataformas tecnológicas</p> <p>Frente a los planes establecidos los resultados fueron aceptables, ya que tanto el plan Anticorrupción como el de la matriz de Fortalecimiento del Sistema de Control Interno generaron resultados de cumplimiento del 74% y 76%. Lo cual requiere ser evaluado y valorado por la actual Administración a fin de corregir las desviaciones del proceso de cumplimiento.</p> <p>Se diseñan planes, pero no se tiene protocolos de seguimiento a la ejecución, por lo cual es un riesgo muy alto para la entidad.</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, que permita una proyección de planes más cohesionada y armónica. Así mismo, es importante establecer estrategias de seguimiento a los planes diferentes al Desarrollo Territorial ya que no se ligan con este, generando incumplimientos y bajos resultados en las evaluaciones adelantadas por la Oficina de Control Interno. Se debe fortalecer el área de Planeación en todos los niveles de la entidad.</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de capacitación a través de talleres en sitios de trabajo, con el fin de apropiarse las políticas y documentos adoptados por la entidad, como el PETI. Así mismo, fortalecer la infraestructura tecnológica para mostrar los resultados esperados por la entidad.</p>	<p>Se cuenta con Autodiagnósticos que requieren ser ajustados a los procesos de Auditoría adelantados por la oficina de Control Interno. Es un área también desconocida por la línea estratégica, lo que dificulta el diseño de acciones lógicas que permitan dar aplicabilidad a esta dimensión.</p>	<p>con la valoración del Autodiagnóstico, con el fin de priorizar las acciones en este componente, y el diseño de un Plan de acción claro, ya que a la fecha se desarrollan acciones aisladas pero que no permiten la medición de resultados.</p> <p>Se requiere mantener los procesos de capacitación en la consolidación de las líneas de defensa, a fin de engranar los procesos de control y hacer más efectivos los procesos. Pero para ello, se debe documentar los procesos identificando claramente los roles y responsabilidades de los participantes de cada proceso.</p> <p>Así mismo, se deben ver claramente el funcionamiento de la segunda línea de defensa en los procesos, a fin de dar emisión a informes que permitan el control y seguimiento de la operación de los mismos.</p> <p>Frente a la tercera línea de defensa, se requiere contar con una matriz de riesgos de procesos, pues la entidad</p>
<p align="center"><b>CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACION DE PROCESOS DE TRANSICION</b></p>	<p align="center">Se cuenta con el Documento del Plan de Implementación MIPG, pero que presenta una dificultad para la valoración individual por política y dimensión.</p>						
<p align="center"><b>CALIFICACION FURAG 2018</b></p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.9</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 58.2</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 66.1</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.9</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 69.1</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 63.8</p>	<p align="center">El puntaje obtenido en la calificación FURAG II es de 65.4</p>



**Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**  
**Período reportado: Julio a Octubre 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: 31 DE DICIEMBRE DE 2019 FECHA DE PUBLICACION 28 DE ENERO DE 2020**

<p align="center"><b>ACCIONES DESARROLLADAS</b></p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p align="center"><b>PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION</b></p>	<p>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 semaforo del 58% de las acciones con un nivel de cumplimiento superior al 80% (VERDES), el 21% de las actividades están en un desarrollo menor al 50% (ROJAS) y un 7% de las actividades se encuentran en una ejecución entre el 50% y el 80%(AMARILLAS) y un cumplimiento General promedio del 76%</p>						
<p align="center"><b>AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA</b></p>	<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>						
<p align="center"><b>OTROS ASPECTOS</b></p>	<p>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.</p>						
<p align="center"><b>RECOMENDACIONES / SUGERENCIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentar los procesos y procedimientos por Secretaría, contemplando riesgos y controles de cada uno de ellos</li> <li>• Revisar los Informes generados en el Proceso de Empalme de cada uno de las 17 políticas del MIPG, con el fin de ajustar los AUTODIAGNOSTICOS</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>• Fortalecer los conocimientos del MIPG en todos los niveles de la Organización</li> <li>• Documentar los planes de acción producto de los autodiagnósticos con el fin de diseñar planes coherentes y ejecutables.</li> </ul>						

ORIGINAL FIRMADO

ANA JAZMIN VELOZA CIANA  
 JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO