









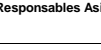




		INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (LEY 1474/2011)					
    		Oficina de Control Interno - Alcaldía Municipal de Cajicá					
    		Proceso Gestión de Evaluación y Mejora					
    		Código:		Versión: 01		Fecha: 12/07/2018	Página 1 de 1
Dimensión	Primera Dimensión Talento Humano	Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Tercera Dimensión Gestión con Valores para Resultados	Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados	Quinta Dimensión Información y Comunicación	Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	Séptima Dimensión Control Interno
Aspecto							
<b>Responsables Asignados</b>	Secretaría General - Dirección de Talento Humano	Alta Dirección - Secretaría de Planeación; Dirección de Planeación Estratégica	Dueños de todos los procesos	Dueños de todos los procesos	Secretaría General, Oficina de Prensa y Comunicaciones, Secretaría de Planeación, Dirección de TICS, Dirección de Planeación Estratégica	Dueños de todos los procesos	Jefe de la Oficina de Control Interno y equipo de trabajo de dicha área. Todos los dueños de proceso
<b>Autodiagnóstico</b>	89,60%	94,00%	76,30%	95,70%	78,90%	0,00%	84,90%
<b>Calificación en Informe de Gestión y Desempeño Institucional</b>	71,10%	74,30%	71,20%	74,80%	72,90%	70,50%	72,3%
<b>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas</b>	<p>Entre las brechas detectadas a este nivel y teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano es el activo más importante de la entidad fueron detectados los siguientes factores críticos para el fortalecimiento de dicha dimensión en la entidad: es necesario contar con la caracterización de todos los servidores actualizada; debe haber una coherencia total entre las estrategias y programas de talento humano y los objetivos y metas de la entidad. Es necesario llevar a cabo la implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reincorporación. Los programas de capacitación deben ser priorizados y ejecutados en forma completa midiendo al final su efectividad e impacto en la gestión. Es primordial que exista coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y las metas institucionales.</p> <p>En el autodiagnóstico se evidencia: que es necesario mejorar los mecanismos de recolección de información de la entidad; en un 5% es necesario mejorar la calidad de la información normativa con la cual se cuenta (mejorar normograma de Gestión de talento humano), hace falta gestionar información de SIGEP (Sistema de Información y Gestión para el Empleo Público); en 90% está la caracterización de los funcionarios de la entidad; plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos se encuentra en el 85%, el plan de seguridad y salud en el trabajo está en el 80%, proveer vacantes en forma definitiva oportunamente se encuentra en 29%; contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción se encuentra en 40%; el tema de acuerdos de gestión está en 80%; al igual que la evaluación de desempeño 90%; formulación de proyectos de aprendizaje está en 80%. Desarrollo de programa de bilingüismo está en 40%; plan de bienestar social está en 60%; educación formal (primaria, secundaria, y media superior) está en 60%; divulgación e implementación del programa servicios en la entidad está en 60%; desarrollo del teletrabajo está en 40%; promover la participación de los servidores en evaluación de gestión está en el 60%; proporción contratista en relación con funcionarios de planta, el trabajo en mejorar la diferencia está en 20%; realizar entrevista de retiro a funcionarios para saber la causa de su retiro está en 20%;</p>	<p>Teniendo en cuenta que el propósito de MIPG en esta dimensión es ... "Que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en las consecución de los resultados previstos en el plan de desarrollo nacional y territorial con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas".</p> <p>La recomendación es trabajar los siguientes aspectos críticos: diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores), contendencia en la política de administración de riesgos, pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento, planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.</p> <p>Autodiagnósticos: en cuanto al tema presupuestal es necesario tener en cuenta la austeridad en el gasto y la eficiencia en los recursos y gestión ambiental. Debe tenerse en cuenta que la información contable debe estar disponible y ser confiable para la toma de decisiones. Debe ser trabajando con el apoyo del software contable el tema de informes a organismos de control con el fin de evitar cometer errores involuntarios por falta de autocontrol.</p>	<p>La entidad debe mejorar en la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos. En este sentido, trabajar todo el tema de gobierno digital con miras a llegar en forma efectiva a la ciudadanía.</p> <p>Autodiagnósticos: el autodiagnóstico que tiene la calificación más baja, 36,5/100 es Gestión de defensa jurídica se viene trabajando y está en marcha bajo la dirección de la Secretaría Jurídica. Se evidencia un bajo desarrollo en la seguridad y la privacidad de la información y de los sistemas de información.</p>	<p>Los factores críticos a fortalecer en esta dimensión son: monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales; monitoreo y seguimiento a la gestión del riesgo y control, coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales; utilidad de los indicadores para hacer seguimiento a la evaluación de la gestión, Mejoramiento en la prestación del servicio a partir de las encuestas de satisfacción de los ciudadanos.</p> <p>Autodiagnóstico: se evidencia que el autodiagnóstico tiene una nota alta y en plan de acción no se evidencian acciones a seguir.</p>	<p>Los factores críticos detectados fueron: desactualización en las tablas de retención documental; falta desarrollar en su totalidad la gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información; es necesario establecer mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información. Aunque se ha hecho un gran esfuerzo por parte de la administración aún falta información por publicar en la página web y mantenerla actualizada. Deben ser fortalecidas las acciones de diálogo a través de múltiples canales y mejorar continuamente como resultado de la retroalimentación con los grupos de valor.</p> <p>Autodiagnóstico Política de Gestión Documental: se evidencia que está en proceso de actualización la gestión documental; al igual esta en proceso de actualización el cuadro de clasificación documental; está en trámite la actualización de las TRD (Tablas de retención documental), lo mismo ocurre con el inventario único documental, está en proceso de actualización el sistema integrado de conservación y esta en etapa básica el tema de gestión de documentos electrónicos.</p> <p>Autodiagnóstico gestión política de transparencia: no todos los trámites están en línea; no se evidencian actividades de seguimiento a la información pública; no se cuenta con instrumentos gestión de información.</p>	<p>Es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias generadas se documenten y dispongan de fácil acceso para todos los funcionarios de la entidad. Los siguientes son los aspectos críticos: análisis periódico de los indicadores de gestión; actualizar las tablas de retención documental; mejorar el clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento, trabajar el tema de transferencia del conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad.</p> <p>Autodiagnóstico: esta dimensión del conocimiento y a innovación no cuenta con autodiagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>	<p>MIPG concibe al Control Interno como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Los factores críticos de éxito son: fortalecer el compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno; efectuar un seguimiento continuo a la gestión del riesgo por parte de la Secretaría de Planeación, los dueños de proceso deben monitorear los controles de los riesgos; establecer la utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto; adelantar la gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información.</p> <p>Autodiagnóstico: trabajar en el tema de la responsabilidad de la alta dirección y del comité institucional de coordinación de control interno (línea estratégica)- Otorgar responsabilidad en primera línea de defensa a la alta dirección con el fin de salvaguardar la gestión desde el primer momento. Motivar la responsabilidad de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión de riesgo (segunda línea de defensa); alinear todo el sistema al cumplimiento del plan de desarrollo "Cajicá Nuestro Compromiso". Mejorar la gestión de los riesgos y la responsabilidad que tienen los dueños del proceso en este sentido.</p>

<p><b>Cronograma para la implementación o proceso de transición</b></p>	<p>El cronograma de actividades tendientes a subsanar las brechas existentes respecto a la dimensión de Talento Humano está concentrada en los años 2018 y 2019.</p>	<p>El cronograma está para ser trabajado entre 2018 y 2019, en esta dimensión está la columna vertebral del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)</p>	<p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las situaciones que se puedan presentar y evidenciar si hay necesidad de contratación externa y los tiempos y tramites que dicha situación conlleva.</p>	<p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que sea elaborado y entre en ejecución el respectivo plan de acción enfocado en la mejora continua.</p>	<p>La información evidenciada para la mejora en el tema documental está en siete meses, es necesario agilizar este tema e involucrar a todas las áreas ya que se observa que no se han efectuado las transferencias documentales programadas y estos hallazgos son reiterativos en todas las auditorias.</p>	<p>La Oficina de Control Interno recomienda incluir en el plan de acción general el cronograma correspondiente esta dimensión basado en las metas de MIPG: "... Como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y evolución". "En esencia MIPG busca que las entidades aprendan de sus propias experiencias y propicien el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo".</p>	<p>El cronograma está establecido para las vicencias 2018 y 2019.</p>
<p><b>Planes de mejora para la implementación o proceso de transición</b></p>	<p>En el plan de acción de la dimensión de Talento Humano se evidencian actividades como: divulgar e implementar el programa servimos; promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y la mejora continua; disminución del porcentaje de contratistas en relación con servidores de planta; realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. Gestionar la información en el SIGEP; disminuir la proporción de funcionarios provisionales sobre el total de servidores de planta; disminución en el tiempo de provisión de cargos en carrera; fortalecer el plan de bienestar social e incentivos; incluir convocatoria de educación formal en plan anual de incentivos.</p>	<p>Actualmente se cuenta con la versión preliminar de la resolución del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Así mismo este documento se encuentra en la última revisión por parte de la Oficina Asesora Jurídica para posteriormente gestionar la aprobación por parte de la Alta Dirección. Fueron articulados los doce informes de planeación estratégica que tienen que ver con el plan de acción institucional: plan institucional de archivos de la entidad -PINAR (en proceso de actualización); plan anual de adquirentes, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan estratégico de talento humano, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales, plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, plan anticorrupción y atención al ciudadano, plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones PETI ( En proceso de elaboración), plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información (en proceso de elaboración) y plan de seguridad y privacidad de la información (en construcción)</p>	<p>Está en proceso de consolidación el plan de acción total que diferencia las actividades de las siete dimensiones que serán ejecutadas en lo que resta de la presente vigencia y los que serán adelantados en 2019. Esta oficina de control solicita allegar dicha información por parte de la Secretaría de Planeación, Dirección de Planeación Estratégica.</p>	<p>En esta dimensión no se evidencia plan de acción junto al autodiagnóstico, Control Interno recomienda que se proceda a su elaboración con el fin de lograr la mejora continua.</p>	<p>se evidencia mejora en la información que se viene cargando en la página web de la entidad www.cajica.gov.co, la recomendación es subir el total de la información requerida y mantenerla actualizada.</p>	<p>No se evidencia a la fecha, será trabajado próximamente</p>	<p>El plan de mejora incluye aspectos como: formulación de la política de calidad institucional, implementación de las estrategias formuladas en la gestión estratégica de talento humano; aplicar herramientas de medición y percepción de las actividades desarrolladas por la dirección de Gestión Humana, tendientes a promover la integridad del servicio público; formular el mapa de riesgos institucional identificando los riesgos recurrentes de los procesos; formular estrategias para mitigar los riesgos recurrentes para los procesos; Protocolizar el comité institucional de Coordinación de Control Interno (el acto administrativo se encuentra en revisión jurídica), establecer mecanismos para controlar riesgos específicos bajo supervisión de la alta dirección; implementar seguimiento a los riesgos de corrupción identificados por la entidad; implementar revisiones de autocontrol a los riesgos de corrupción identificados; implementar mecanismos para la seguridad de la información. Entre otros aspectos.</p>
<p><b>Avances acorde al cronograma y planes de mejora</b></p>	<p>En cuanto a los avances de este plan de acción están en su fase de planeación en la mayoría e inicia apenas su ejecución. Han sido elaborados los siguientes planes que se encuentran en ejecución: plan anual de vacantes; plan de provisión de recursos humanos; plan estratégico de talento humano; plan institucional de capacitación; plan de incentivos institucional; plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Los avances están contenidos en el numeral anterior.</p>	<p>Está en avance estos temas . En cuanto al tema de ventanilla única de atención al ciudadano la administración está cotizando y próximamente adquirirá los elementos que aporten comodidad y organización al ciudadano que requiera en forma personal de los servicios prestados por la entidad.</p>	<p>No se evidencian actividades en este tema debe ser elaborado el cronograma y proceder a su ejecución.</p>	<p>No se evidencian avances está en etapa de trabajo en plan de acción.</p>	<p>No se evidencia a la fecha, será trabajado próximamente</p>	<p>A la fecha el acto administrativo de adopción del comité institucional de Coordinación de Control Interno está en revisión jurídica. Control Interno iniciará socialización de metodología administración de riesgos a la luz de MIPG.</p>

<p>Entre otros aspectos... Recomendaciones de la Oficina de Control Interno</p>	<p>La oficina de Control Interno recomienda que en la fase de transición para esta dimensión se revise y actualicen las políticas internas de Gestión de Talento Humano concordantes con la Política Pública. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dimensión de TH requiere entre otros, manual de funciones, planes, programas, modelos de evaluación y modelos de gerencia, todo dentro de un ambiente de Integridad, ética y respeto.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p>	<p>La Oficina de Control Interno recomienda adoptar el acto administrativo de adopción del Comité de Desempeño e iniciar las reuniones y demás actividades que conciernen a este.</p> <p>En cuanto al tema financiero es prioridad que el software este parametrizado de tal forma que genere o pueda generar los informes exigidos por los antes de control con el fin de evitar que se presenten errores involuntarios.</p> <p>El MIPG es una herramienta útil en la medida que esté de la mano de las metas del Plan de Desarrollo "Cajicá Nuestro Compromiso" y que esté orientada a salvaguardar la ejecución del mismo mediante la optimización adecuada de las dimensiones de MIPG.</p>	<p>En cuanto a la participación ciudadana se recomienda medir o evaluar acciones que conlleven a la mejora, en cuanto a la rendición de cuentas deben ser consolidados los informes de 2017 y 2018 y remitirlos a la Oficina de Control Interno ya que han sido requeridos en forma escrita y a la fecha no han sido aportados, con el fin de proceder a su auditoría.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>En este aspecto es debe trabajarse el tema de disminución de trámites y optimización de los existentes con el fin de facilitar la interrelación del ciudadano con la Administración Municipal.</p>	<p>La Oficina de Control Interno recomienda revisar el plan de acción con el fin de estar en mejora continua proyectándose en la innovación. Una buena opción es revisar los atributos de calidad de la dimensión que contiene aspectos como: ejercicios de evaluación y seguimiento; evaluaciones que permiten establecer a la entidad si logro sus objetivos y metas en los tiempos establecidos, evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de la necesidades y atención de los problemas de los grupos de valor; indicadores validados que brinden la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos esperados; desviaciones detectadas en los avances de gestión etc. Herramientas para la mejora y que evidencian que se está ejecutando el plan de desarrollo "Cajicá Nuestro Compromiso".</p>	<p>La Oficina de Control Interno recomienda complementar todo el tema de gestión documental, actualizar las tablas de retención documental de acuerdo con la modernización y abordar el tema de gestión del documento electrónico con el fin de estar al día en el tema archivístico.</p> <p>No se evidencia que en el plan de acción se hable de un lugar adicional para el archivo documental ya que el existente es insuficiente y no se hay acciones en este sentido. Control Interno recomienda formular las actividades a que haya lugar y proyectarlas en el tiempo con el fin de dar solución a este fundamental aspecto.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen recomendaciones orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Otro de los temas que debe trabajarse es el de política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción que tiene que ver entre otros aspectos con la respuesta oportuna y de fondo a la ciudadanía, tema que si bien ha mejorado registra fallas aún como lo evidencian los informes mensuales de la Dirección de Atención al Ciudadano y PQRS.</p>	<p>Fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.</p> <p>Fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los servidores públicos de los diferentes procesos internos y con otras entidades.</p> <p>Tener en cuenta los atributos de calidad para esta dimensión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente.</li> <li>2. Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis.</li> <li>3. Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.</li> <li>4. Espacios de trabajo para generar conocimiento</li> <li>5. Repositorios de información etc.</li> </ol>	<p>Sobre el tema de Control Interno esta oficina reitera que es una responsabilidad que nace en la alta dirección o en la planeación estratégica, se materializa en los procesos misionales apoyados por los de apoyo y es evaluado por la Oficina de Control Interno.</p> <p>En el plan de acción debe incluirse las actividades de los diferentes procesos en relación con la línea estratégica, la alta dirección y el comité institucional de Coordinación de Control Interno. Aclarando las actividades de primera línea ejecutadas por los gerentes públicos y líderes de proceso; Segunda línea ejercida por los servidores responsables del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo. Tercera línea de defensa - Oficina de Control Interno.</p> <p>Adicionalmente tener en cuenta los atributos de calidad sugeridos en el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Función Pública.</p>
---	---	--	--	---	---	--	--

**Fuentes para elaborar el presente informe:**

1. El informe de Gestión y Desempeño Institucional del Departamento Administración de la Función Pública de abril de 2018.
2. Los autodiagnósticos de las diferentes dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG elaborado por cada uno de los responsables.
3. El plan de acción ante los autodiagnósticos elaborados de las diferentes dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
4. El plan de acción de integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción institucional de la Alcaldía de Cajicá

Cajicá, julio de 2018

Original Firmada

**Arq. LUIS FRANCISCO CUERVO ULLOA**  
Jefe de la Oficina de Control Interno ( E )  
Alcaldía Municipal de Cajicá

Original Firmada

**MARTHA ELOISA BELLO RIAÑO**  
Profesional Universitario Oficina de Control Interno  
Alcaldía Municipal de Cajicá





