



Informe  
pormenorizado  
del Sistema de  
Control Interno

13/11/2017  
al  
12/03/2018

Informe en cumplimiento del Decreto 2145 de 1999, y la  
Ley 1474 del 12 julio de 2011.

OFICINA DE CONTROL  
INTERNO



## Tabla de contenido

<i>INTRODUCCION</i> .....	3
<b>1. ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MECI</b> .....	4
1.1 AVANCES MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN .....	4
1.1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO .....	4
1.1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	4
1.1.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.....	5
1.2 AVANCES MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIENTO .....	5
1.2.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL .....	5
1.2.2 COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA .....	6
1.2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO .....	6
1.3 AVANCES EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN .....	6
1.4 DIFICULTADES MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN .....	7
1.4.1COMPONENTE DE TALENTO HUMANO .....	7
1.4.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	7
1.4.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.....	8
1.5 DIFICULTADES MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIENTO .....	8
1.5.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL .....	8
1.5.2 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO .....	9
1.6 DIFICULTADES EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	9
1.7 ESTADO GENERAL DEL SISTEMA.....	10
1.8 RECOMENDACIONES .....	10
<b>2. ESTADO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</b> .....	12
2.1 AVANCES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	12
2.1.1 INSTITUCIONALIDAD DEL MODELO .....	12
2.1.2 OPERACIÓN .....	13
2.2 RECOMENDACIONES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	14



## INTRODUCCION

La Oficina Asesora de Control Interno en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, da a conocer a la señora Alcaldesa y a la comunidad en general el informe pormenorizado de seguimiento al estado del Sistema de Control Interno de la Administración Municipal de La Calera - Cundinamarca, correspondiente al período 13 de Noviembre de 2017 al 12 de marzo de 2018.

Durante el periodo objeto de seguimiento y como ya se ha manifestado en anteriores informes sobre la materia, es a partir del desarrollo del Sistema de Control Interno establecido en la ley 87 de 1993, que la Administración Municipal armoniza las directrices y requisitos definidos en el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, situaciones que fueron ratificadas mediante el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014. Sumado a lo anterior El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG surge como el mecanismo para facilitar dicha integración y articulación.

Teniendo en cuenta el Decreto Nacional 1499 de 2017, La Administración Municipal de La Calera Inicia un proceso de articulación con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en el marco de la legalidad y la integridad. Durante la construcción y aplicación del MECI se trabajó cada uno de sus componentes de manera participativa, conjunta y ha sido socializada con todos los funcionarios y servidores de la administración, con el objetivo de fortalecer el modelo a través de la autogestión y autorregulación, actividades que se replicaran con la adopción y puesta en marcha en Modelo Integrado de Planeación Y gestión.

Basado en los anteriores antecedentes se presenta a continuación el informe pormenorizado correspondiente al funcionamiento del Sistema de Control Interno y puesta en marcha de MIPG en la Alcaldía Municipal de La Calera, para el periodo 13 de noviembre de 2017 al 12 de marzo de 2018, como sigue:



## **1. ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MECI**

### **1.1 AVANCES MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

#### **1.1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO**

**Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos:** Durante la vigencia 2017 la Unidad de Talento Personal actualizo y adopto mediante Resolución Municipal N°041 de 2017 el Código de Ética y Buen Gobierno de la Alcaldía Municipal de La Calera, el cual fue socializado a todos los servidores públicos de la Entidad.

**Desarrollo del Talento Humano:** Es necesario resaltar la gestión llevada a cabo por la Unidad de Personal en el desarrollo en pro del talento humano de la Entidad y esto se ve reflejado en la elaboración de algunos instrumentos necesarios para fortalecer la formación de los servidores públicos caso puntual la Resolución Municipal N° 074 del 16 de febrero del 2018 por el cual se aprueba el plan de capacitación.

#### **1.1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

**Planes, Programas y Proyectos:** a 31 de diciembre de 2017 este elemento que componen el Direccionamiento estratégico de la entidad se encuentra en un nivel de implementación del 79%, esto obedece a que por medio de la Resolución 041 de 2017 se actualizan la misión, la visión y los objetivos institucionales de la Entidad. Por otra parte se ha fortalecido el Banco de Proyectos de la Alcaldía Municipal de La Calera permitiendo dinamizar este trámite ante las diferentes entidades estatales, garantizando consecución de recursos y obras a ejecutar.

**Modelo de Operación por Proceso:** Durante la vigencia 2017 se inició con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, generando socialización a todos los servidores públicos de la Entidad e iniciando con las caracterizaciones de todos los procesos a cargo de cada una de las Secretarías de la Administración Municipal.

**Estructura Organizacional:** La estructura organizacional de la entidad aún se encuentra bajo la Aprobación del Decreto 007 de 2005, se ajustó mediante Acuerdo Municipal 007 de 2016, donde se incorporó la Secretaría de Medio



Ambiente y Desarrollo Rural, logrando de esta manera generar un posicionamiento a todos los temas relacionados con desarrollo rural y medioambiental del Municipio de La Calera.

**Indicadores de Gestión:** A pesar de no contar con una documentación clara con respecto a los indicadores de gestión la Entidad cuenta con los definidos en el Plan de Desarrollo Municipal, permitiendo llevar una medición constante frente al cumplimiento de metas de producto definidas en el mismo.

**Políticas de Operación:** A la fecha se están documentando las políticas de operación a la par con la caracterización de los procesos con el fin de que sean lo más ajustadas a las actividades de cada una de las Secretarías de la Administración Municipal.

### 1.1.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

**Políticas de Administración del Riesgo:** Se proyectó documento en el cual se estableció la política de administración del riesgo dentro de la Entidad, adicionalmente con la implementación del SGC al interior de la Entidad se documentara un procedimiento para el manejo del mismo.

**Identificación del Riesgo:** Se formuló durante la vigencia 2017 el mapa de riesgos asociado a corrupción de acuerdo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Valoración de Riesgo:** Al igual que en el elemento anterior se cuenta con la valoración de los riesgos de corrupción con base a lo establecido por el DAFP.

## 1.2 AVANCES MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 1.2.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

**Autoevaluación del Control y de Gestión:** Se llevaron a cabo las caracterizaciones de los procesos al interior de la Entidad con miras a conseguir la certificación de calidad en la vigencia 2018, dentro de estas caracterizaciones se están definiendo puntos de control en los cuales cada líder de proceso podrá generar una revisión previo a la generación de productos en cada una de la Unidades. Por otra parte se llevó a cabo la audiencia de rendición de cuentas en el mes de febrero de la vigencia 2018, donde se informó a la comunidad sobre los avances y desarrollo de la gestión institucional durante la vigencia 2017.



### 1.2.2 COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA

**Auditoria Interna:** frente a este componente se considera que la Administración Municipal está en un cumplimiento del 90%, demostrando que la auditoria al interior de la Entidad se aplica con un promedio de 24 auditorías a las diferentes secretarías que componen la Alcaldía Municipal. Adicionalmente el proceso de auditoria se lleva a cabo siguiendo la metodología definida por los entes de control como lo es la Contraloría de Cundinamarca, esto permite que se realice un seguimiento a las normas que rigen los diferentes procesos en la Entidad.

### 1.2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

**Plan de mejoramiento:** Al igual que el componente de auditoria interna la metodología del plan de mejora se aplica de acuerdo a lo establecido por los organismos de control definiendo estrategias, actividades, tiempo de ejecución y responsables de ejecución. Con lo anterior se busca garantizar la efectividad de las acciones tomadas para subsanar los hallazgos identificados en los informes de auditoría elaborados por la Oficina de Control Interno.

## 1.3 AVANCES EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

**Información y comunicación externa:** En cumplimiento a la responsabilidad con la que cuenta la Administración pública ante la sociedad en cuanto a la rendición de cuentas y que se encuentra reglamentada por: La constitución política de Colombia, artículo 356, literal A adicionado por el artículo 3 del acto legislativo 04 de 2007; Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, artículo 33; documento CONPES 3654 de 2010; Ley 1474 del 12 de julio de 2011; Decreto 2482 de 2012; Ley 1712 del 6 de marzo de 2014; Ley 1757 del 6 de julio de 2015, artículo 50; artículo 115 C.P.C.; Acuerdo Municipal 005 del 27 de mayo de 2016 por medio del cual se adoptó el Plan de Desarrollo para el Municipio de La Calera (2016 – 2019) “La Calera Incluyente con el Compromiso de Servir” y plan territorial de salud. En este sentido la Administración Municipal de La Calera da cumplimiento a la normatividad enunciada y al compromiso con la comunidad. Adicionalmente ha generado canales de comunicación alternativos como los son las redes sociales, radio y medios impresos.



**Información y Comunicación Interna:** durante la vigencia 2017 se llevaron a cabo grandes avances en cuanto al acceso a la información generando espacios específicos en los diferentes medios oficiales de la Entidad, caso puntual la Pagina Web, con esto se busca que los servidores públicos puedan contar en tiempo real con la información o normatividad necesaria para llevar a cabo cada una de las actividades que están inmersas en los procesos de la Alcaldía Municipal de La Calera.

**Sistema de Información y Comunicación:** Frente a este elemento se observa un índice de avance del 78%, esto obedece al aprovechamiento de los medios existentes para garantizar un manejo organizado y sistematizado de los recursos, a esto se suma la generación de canales de comunicación alternativos como son las redes sociales, medios impresos y medios de comunicación.

## **1.4 DIFICULTADES MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

### **1.4.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO**

**Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos:** Tan solo en una ocasión se socializo el Código de Ética y Buen Gobierno, socialización que no es suficiente para generar un sentido de recordación al interior de la Alcaldía.

**Desarrollo del Talento Humano:** Aunque el avance durante la vigencia 2017 y lo corrido del 2018 es importante, este elemento necesita ser fortalecido ya que a la fecha no se conoce un plan de bienestar, ni un programa de inducción y reinducción, elementos fundamentales para el desarrollo humano y administrativo al interior de La Alcaldía Municipal de La Calera.

### **1.4.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

**Planes, Programas y Proyectos:** Es necesario que se fortalezca la socialización de todo el tema de direccionamiento estratégico al interior de la Entidad, ya que pese a que se cuenta con un acto administrativo que formaliza su adopción este no ha sido socializado correctamente.

**Modelo de Operación por Proceso:** A pesar de haber logrado un compromiso paulatino con el proceso de certificación de la Entidad es necesario que se fortalezca este compromiso debido a que no se le ha dado la importancia suficiente a este proceso de mejora y direccionamiento estratégico.



**Estructura Organizacional:** A pesar de que se ha ajustado la estructura organizacional aún está lejos de incorporar a todas las Unidades, y oficinas que componen cada una de las Secretarías de la Administración, generando confusión en cuanto a la articulación de los procesos con la estructura orgánica.

**Indicadores de Gestión:** Pese a que se cuenta con indicadores del plan de desarrollo en algunos casos los indicadores están mal formulados y no miden a ciencia cierta lo que se quiere cuantificar, esto sumado a la carencia de indicadores de gestión de los procesos.

**Políticas de Operación:** Es conveniente fortalecer el proceso de políticas de operación y que los líderes estén más involucrados en su construcción, para que las mismas sean funcionales y mitiguen los riesgos de desviación al cumplimiento de las mismas.

#### **1.4.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

**Políticas de Administración del Riesgo:** Existe debilidad en la identificación de los riesgos al interior de la Entidad ya que quien lidera este proceso es la Oficina de Control Interno convirtiéndose en juez y parte en este proceso.

**Identificación y valoración del Riesgo:** No toda la Entidad está articulada frente a la identificación de los riesgos razón por la cual se siguen presentando desviaciones en los procesos. Adicionalmente al no tener claridad frente a la valoración de los riesgos se les dificulta identificar cuáles de los riesgos deberán tener prelación para generar acciones preventivas o correctivas si es el caso.

### **1.5 DIFICULTADES MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

#### **1.5.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

**Autoevaluación del Control y de Gestión:** A pesar de que se rinde un informe de gestión institucional al final de cada vigencia, no se cuenta con herramientas que permitan identificar posibles desviaciones al interior de cada Secretaría vulnerando uno de los pilares fundamentales del Modelo Estándar de Control Interno MECI.





### 1.5.2 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

**Plan de mejoramiento:** Aunque todas las Secretarías que componen la Administración municipal elaboran el plan de mejoramiento, se observan dificultades en el reporte del mismo, afectando directamente el seguimiento a las estrategias planteadas por los auditados y muchas veces estas estrategias no se llevan a cabo lo que impacta directamente la mejora continua de la Entidad.

### 1.6 DIFICULTADES EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

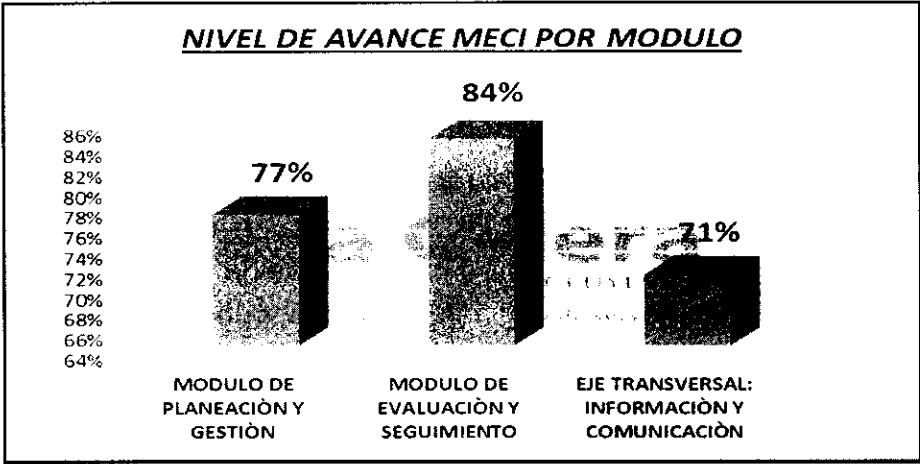
**Información y comunicación externa:** Se observa debilidad en la trazabilidad de las PQRSD que ingresan a la Entidad, lo que genera una gran preocupación en la respuesta a estas peticiones ya que en caso de no responder alguna de estas en los tiempos establecidos por la ley, se podría constituir como un silencio administrativo positivo o en el peor de los casos a sanciones por órganos de control. Por otra parte es necesario que se revise los trámites que están cargados en la página web de la Entidad ya que algunos se encuentran desactualizados en la SUITE, página habilitada por el Gobierno Nacional para el cargue de los trámites de las Entidades Públicas.

**Información y Comunicación Interna:** a pesar de los avances obtenidos durante la vigencia 2017 aún se presentan serias falencias en la consulta de normatividad aplicable, ya que no existe un nomograma oficial. Por otra parte se observa retraso en la política de comunicaciones, debido a que no se ha concertado un documento que establezca claramente la comunicación interna y externa de la Entidad, generando a su vez un riesgo para la difusión de comunicados oficiales.

**Sistema de Información y Comunicación:** el 22% de retraso de este elemento obedece a la falta de un gestor documental que garantice una trazabilidad efectiva de los documentos que ingresan a la Entidad, al igual que la desactualización de la página web de la Entidad en cuanto a contenidos de informes y lineamientos definidos por la Ley 1712 de 2014 la cual reglamenta la Transparencia y el acceso a la información.



**1.7 ESTADO GENERAL DEL SISTEMA**



Teniendo en cuenta cada uno de los módulos y componentes que conforman la estructura del Modelo Estándar de Control Interno para las entidades públicas, fue necesario extraer cada uno de los requisitos obligatorios del modelo con el fin de establecer concretamente que aspectos están débiles en la Alcaldía Municipal de La Calera, para que de esta manera se pueda establecer un plan de acción que permita minimizar los riesgos en cada uno de los módulos que componen el Modelo Estándar de Control Interno MECI. En este orden de ideas se realizó una revisión detallada de las acciones y documentos creados en la Administración Municipal para fortalecer el sistema de Control Interno.

Como resultado de la revisión se logra determinar que la Alcaldía Municipal de La Calera se encuentra un nivel de madurez en la implementación del MECI del 77%, evidenciando un avance con respecto al anterior informe pormenorizado, correspondiente a 3 puntos porcentuales.

**1.8 RECOMENDACIONES**

Al interior de la Administración Municipal y más precisamente en el nivel estratégico y directivo, es fundamental que a futuro se haga un ejercicio que permita identificar con total certeza la real necesidad de todos y cada uno de los servidores que prestan su servicio a la entidad, garantizándose en efectiva relación costo beneficio, contribuyendo así a mejorar políticas como “Austeridad en el Gasto Publica” y “Cero Papel” entre otras.



En atención a los avances reportados frente al Plan de Desarrollo y en donde se identificaron algunas metas cuyo avance no es claro y consistente; se sugiere y recomienda realizar ejercicios de recordación periódica a los servidores públicos que tiene a su cargo la coordinación de la ejecución de metas, al interior de la Administración Municipal sobre el conocimiento del Plan de Desarrollo Municipal 2016 – 2019 “La Calera Incluyente con el Compromiso de Servir”, lo mismo que sobre la forma de reportar los avances del mismo de manera trimestral a través de los Planes de Acción y que son reportados por las diferentes Secretarías, Oficinas y Unidades de la entidad, los cuales necesariamente deben ser consistentes con el consolidado que realiza la Secretaría de Planeación Municipal, la cual es reportada por la Administración Municipal a los diferentes entes de Control y vigilancia.

Fortalecer, actualizar y potencializar la página web de la Alcaldía Municipal, para garantizar el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 de transparencia y acceso a la información pública, publicando todos los contenidos relacionados con la gestión adelantada por la Entidad de forma oportuna, así como la proyectada a realizar.

Es conveniente que la Unidad de Personal de la Alcaldía Municipal de La Calera genere alternativas eficientes de bienestar al interior de la Entidad, no solo formalizando documentación por cumplir un requisito de ley, si no por el contrario llevando a cabo programas de esparcimiento en pro del bienestar de todos los servidores públicos que componen la Administración.

Luego de haberse ajustado y actualizado los diferentes documentos contentivos de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos y demás durante el primer semestre de la vigencia 2017, es importante que para la vigencia 2018 se ajuste nuevamente este documento ya que con la entrada en vigencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” el código de ética y buen gobierno se convertiría en el código de integridad, de forma que se fortalezca y garantice la efectiva prestación de los servicios a cargo de la Administración Municipal.

En relación al componente de Administración de Riesgos se hace necesario que se realice una capacitación en cada una de las Secretarías que conforman la Administración Municipal, de forma que cada uno de los dueños de proceso aplique la metodología de identificación y valoración del riesgo.

Como ya se ha manifestado en anteriores Informes Pormenorizados, tanto el Sistema de Gestión de Calidad como el de Control Interno de la Administración Municipal, son dinámicos e igualmente cambiantes por ende en constante retroalimentación y mejora continua; motivo por el cual efectivamente se les debe



**2.1.2 OPERACIÓN**

Frente a la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y gestión, la Alcaldía Municipal de La calera llevo a cabo una primera socialización de las generalidades del modelo, esto en el marco del Comité Coordinador de Control Interno donde se dio a conocer a todos los secretarios que componen la Administración las siguientes dimensiones del modelo:

- Dimensión de Talento Humano
- Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación
- Dimensión de Gestión de Valores para Resultados
- Dimensión de Evaluación de Resultados
- Dimensión de Información y Comunicación
- Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Dimensión de Control Interno

En este orden de ideas se explicó la importancia de cada una de las anteriores dimensiones y la necesidad de implementar los diagnósticos al interior de la Entidad, por ende la Oficina de Control Interno definió el siguiente cronograma de aplicación de diagnósticos:

HERRAMIENTAS DE AUTODIAGNOSTICO MIPG		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1.1 Gestión del Talento Humano	Jefe de Talento Humano																
1.2 Integridad	Jefe de Talento Humano																
2.1 Direccionamiento y Planeación	Jefe de planeación																
2.2 Plan Anticorrupción	Jefe de planeación																
3.1 Gestión Presupuestal	Jefe del área financiera																
3.2 Gobierno Digital (antes Gobierno en línea)	Jefe de planeación y jefe del área tecnológica																
3.3 Defensa Jurídica	Abogado o encargado del área Jurídica																
3.4 Servicio al Ciudadano	Jefe de planeación considerando a los líderes misionales y el líder de servicio al ciudadano																
3.5 Trámites	Jefe de planeación considerando a los líderes misionales y el líder de servicio al ciudadano																
3.6 Participación Ciudadana	Jefe de planeación considerando a los líderes misionales y el líder de servicio al ciudadano																
3.7 Rendición de Cuentas	Jefe de planeación considerando a los líderes misionales y el líder de servicio al ciudadano																
4 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Jefe de planeación																
5 Gestión Documental	Responsable de gestión documental o archivo de la entidad																
5.2 Transparencia y Acceso a la información	Jefe de planeación considerando a los líderes misionales y el líder de servicio al ciudadano																

Del mismo modo la Administración Municipal de la Calera se encuentra dando cumplimiento a la normativa nacional y está articulando cada uno de los requerimientos de MIPG y lo establecido por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública.



dar enfoque integral, mejorando día a día desde cada uno de sus procesos, módulos, componentes y elementos; apuntando siempre al logro de la misión y los objetivos institucionales, fortaleciendo la atención al ciudadano y su satisfacción de necesidades de la comunidad, logrando el cumplimiento en el más alto porcentaje de las metas trazadas en el Plan de Desarrollo Municipal 2016 - 2019, "La Calera Incluyente con el Compromiso de Servir".

Es urgente que se consolide la política de comunicación al interior de la Entidad ya que aún no existe un documento que de los lineamientos frente a las comunicaciones internas y externas que elabora la Entidad.

## **2. ESTADO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

Con la entrada en vigencia del Decreto Nacional 1499 de 2017 el cual reglamenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la creación de los Consejos para la Gestión y el Desempeño Institucional como herramientas que permitirán el desarrollo administrativo y una adecuada dirección de la gestión pública, el desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. A continuación se muestran los avances obtenidos por la Alcaldía Municipal de la Calera.

### **2.1 AVANCES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

#### **2.1.1 INSTITUCIONALIDAD DEL MODELO**

Frente a la Institucionalidad del Modelo a corte 12 de marzo de 2018 la Alcaldía Municipal de La Calera mediante el Decreto N° 026 de 27 de febrero de 2018 conformo el Comité Municipal e Institucional de Gestión y Desempeño, donde se formalizo la integración de los entes descentralizados del Municipio y quienes lo conforman, adicionalmente se definieron responsabilidades frente a esta instancia que es de vital importancia para la puesta en marcha de MIPG.



## **2.2 RECOMENDACIONES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

Es necesario que desde la Secretaria de Planeación Municipal se lidere el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión ya que en la actualidad quien está aplicando el citado modelo es la Oficina de Control Interno, lo que convertiría a la misma en juez y parte del proceso.

Garantizar que cada uno de los responsables del diligenciamiento de los diagnósticos lo realicen en el tiempo definido, ya que el resultado de cada uno de estos será insumo para la elaboración de los planes de acción de cada una de las dimensiones.

Con el presente informe la Oficina de Control Interno de Gestión de la Alcaldía Municipal de La Calera condensa los avances del Modelo Estándar de Control Interno a 31 de diciembre de la vigencia 2018 y el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a 12 de marzo de 2018, el presente informe se expide a los doce (12) días del mes de marzo de 2018.

**OSCAR EDUARDO CIFUENTES CORTES**  
Jefe de la Oficina de Control Interno  
Alcaldía Municipal de La Calera