

## INFORME PORMENORIZADO CONTROL INTERNO CSC MARZO –ABRIL- MAYO –JUNIO 2018

RESPONSABLES ASIGNADOS	DIMENSION TALENTO HUMANO	DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS	DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACION	DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO	DIMENSION CONTROL INTERNO
<b>AUTODIAGNOSTICO</b>	Se encuentra en proceso de diligenciamiento por parte de todos los dueños del proceso, de conformidad con el aplicativo del modelo del MIPG.						
<b>ANALISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LIAMIENTOS DE LA POLITICA</b>	<p><b>EL ESTADO ACTUAL:</b></p> <p>Existen planes y programas que cumplen con los elementos fundamentales de las Dimensiones del nuevo modelo MIPG, permitiendo la reorganización de los productos insumo de esta nueva implementación.</p> <p>La entidad actualizo sus planes de conformidad con lo establecido en el decreto No Decreto 1499 De Septiembre 11 De 2017 y por lo tanto expide la circular No 13 de 2018.</p> <p>De conformidad con la necesidad de recuperación de cartera se emitieron los incentivos para los afiliados morosos y por lo tanto la Junta Directiva expidió el Acuerdo 001 de 2018.</p> <p>La expedición de una nueva línea de crédito mediante Acuerdo No 02 de 2018, “Por medio del cual se crea y reglamenta el crédito Credifeliz y se adoptan otras disposiciones”.</p> <p><b>LO QUE DEBERIA SER:</b></p> <p>Reorganizar cada componente y darle un propósito en las Dimensiones nuevas del modelo para obtener el 100% de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p>						

	<p><b>CUAN LEJOS ESTAMOS DE DONDE DEBEMOS ESTAR:</b></p> <p>Una vez se obtenga la autodiagnóstico se obtendrá una valoración del porcentaje de avance que tenemos de cada una de las dimensiones del Modelo y se lograra identificar que productos debemos elaborar a través del equipo interdisciplinario que se asignó para tal fin.</p> <p><b>¿COMO LLEGAMOS?</b></p> <p>A través del compromiso de la Alta Dirección y el equipo interdisciplinario que se asignó para la elaboración del diagnóstico e implementación.</p>
<p><b>CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACION O PROCESO DE TRANSICION</b></p>	<p>El cronograma tiene como objetivo adelantar el diagnostico en este segundo semestre y crear los comités propios de la implementación de MIPG</p>
<p><b>AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA</b></p>	<p>Para el segundo y tercer trimestre de 2018 se obtendrá esta información, teniendo en cuenta que ya se adelantaron acciones del cronograma de trabajo.</p>
<p><b>AVANCES:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La entidad a través de la Oficina de Control Interno ha venido reuniéndose periódicamente con los auditores preparando las Auditorias y conociendo el nuevo sistema.</li> <li>2. En el mes de abril se emitió el memorando interno No 013 de 2018 el cual insta a la aplicación de los planes del DECRETO 1499 DE SETIEMBRE 11 DE 2017.</li> <li>3. El Plan de Acción fue revisado con el fin de darle la mayor integralidad.</li> <li>4. La Junta Directiva emitió el Acuerdo No 01 de 2018 por medio del cual se adopta una medida económica de carácter transitorio para racionalizar la recuperación de cartera morosa de la entidad y se autoriza su ejecución.</li> <li>5. Se adelantó informe semestral del 2018 a las PQRS arrojando un mejoramiento en la atención de las peticiones a los ciudadanos y afiliados.</li> <li>6. La recuperación de la cartera se convirtió en una garantía de flujo de caja para ofrecer mayores beneficios a los afiliados.</li> <li>7. Se establecieron lineamientos y se implementó el procedimiento para la formulación, modificación y evaluación del SGC.</li> <li>8. Se prepararon las Auditorias que tienen ejecución en el mes de junio y julio del presente año.</li> <li>9. Cumplimiento de todos los informes y reportes que normativamente debe cumplir la Entidad.</li> </ol>

DIMENSION TALENTO HUMANO	DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS	DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACION	DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO	DIMENSION CONTROL INTERNO
<p>En el mes de abril se dio inicio a los incentivos de cartera morosa de nuestros afiliados, los cuales requirieron un esfuerzo administrativo significativo en el desarrollo de las plataformas tecnológicas, así como la publicidad a través de todos los medios masivos, y una asignación de personal para desarrollar las jornadas de información con el fin que accedan a esta importante posibilidad de normalizar los créditos.</p> <p>El talento humano</p>	<p>Se cuentan con todos los Planes establecidos por el Modelo MIPG.</p> <p>El plan de acción quedo revisado para adelantar su primer y segundo seguimiento.</p> <p>Se adelantó el primer seguimiento del Plan anticorrupción y atención al ciudadano con un porcentaje de aplicación satisfactorio.</p> <p>Se obtuvo el informe de PQRS del semestre evidenciando una disminución de 145 quejas con respecto</p>	<p>Se obtuvo el informe de PQRS del semestre evidenciando una disminución de 145 quejas con respecto al año anterior. Indicando que ha existido un mejoramiento en la atención al ciudadano.</p>	<p>Se revisó el segundo trimestre del Plan de Acción de la entidad, cumpliendo con las metas propuestas en un 57%.</p> <p>Se presentó informe de gestión a la Junta Directiva presidida por el Gobernador, logrando la aprobación de una nueva línea de crédito e incentivos de recuperación</p>	<p>La Oficina de Prensa y Atención al Cliente, ha venido trabajando en las redes sociales, con la finalidad de que los afiliados conozcan en tiempo real la nueva línea de crédito y las fechas de incentivos de recuperación de cartera que se llevó a cabo desde el mes de abril hasta el próximo 31 de julio.</p> <p>Se han comunicado los resultados de evaluación y seguimiento oportunamente.</p>	<p>Se actualizaron y valoraron los riesgos de la entidad.</p> <p>La entidad emitió los resultados de diferentes planes de gestión que sirvieron de observatorio en el cumplimiento de sus metas.</p> <p>El comité de archivo presentó las correcciones a las observaciones presentadas por la Gobernación de Cundinamarca de las tablas de retención documental y se remitió nuevamente</p>	<p>Se aprobó el Plan de Mejoramiento por parte de la Contraloría de Cundinamarca el 12 de junio de 2018.</p> <p>Se adelantaron reuniones semanales con los auditores internos y se adelantó la programación de auditoria interna integral.</p> <p>Se realizaron los dos informes trimestrales de austeridad del gasto público.</p>

	se encuentra en proceso de diligenciamiento de Autodiagnostico.	al año anterior. Indicando que ha existido un mejoramiento en la atención al ciudadano entre otros aspectos relevantes.		de cartera.	Se rindió en término y con el cumplimiento de requisitos la Rendición de la Cuenta Mensual y Anual del SIA CONTRALORIA y SIA OBSERVA.	para su aprobación.	
<b>DIFICULTADES Y/O RECOMENDACIONES:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se requiere fortalecer la política de gobierno en línea.</li> <li>2. Se hace necesario fortalecer y actualizar aspectos y productos de todas las dimensiones de MIPG, como es el caso de la defensa judicial.</li> <li>3. Es importante fortalecer el control de los tiempos de remisión de informes a la oficina de control interno por las diferentes áreas.</li> <li>4. Cambios normativos con respecto al MIPG, genera un plan de trabajo adicional y de reorganización para la Corporación Social que compromete al recurso humano con respecto a las metas planteadas desde la vigencia 2016.</li> <li>5. Se hace necesario que exista en la estructura orgánica de la entidad un área especializada para el Direccionamiento estratégico y la planeación, teniendo en cuenta que se requiere adelantar una serie de papeles de trabajo de gestión y planificación que permitan estar acorde a la normatividad vigente y la modernización administrativa.</li> <li>6. Debe realizarse un seguimiento a la atención del ciudadano con el fin de mejorar la percepción de los usuarios, pese al importante mejoramiento que se ha venido dando en la Sede de la Gobernación.</li> <li>7. Se debe fortalecer la capacitación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a todo el recurso Humano de la Corporación.</li> <li>8. Se hace necesario fortalecer las áreas de seguimiento y resultado con el fin de contar con información y datos que permitan identificar las actividades de mejora de la entidad.</li> </ol>						
<p><b>ORIGINAL FIRMADO</b> <b>ELABORADO POR: JUSBLEIDY VARGAS ROJAS</b> <b>JEFE OFICINA CONTROL INTERNO</b></p>							