



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE  
CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA  
DEL PERIODO 2023-2024**

**Elaborado por:  
MAP. Rosibel Rojas Rojas  
Coordinadora de Control Interno**

**Revisado por:  
Comité Institucional de Control Interno**

**Aprobado por el Concejo Municipal,  
Sesión Ordinaria N° 225-2022  
el 26 de diciembre del 2022.**

**Octubre 2022**



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA DEL PERIODO 2023-2024**

**Contenido**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | INTRODUCCION.....   | 3  |
| 1.1 | Alcance.....  | 3  |
| 1.2 | Metodología .....   | 4  |
| 1.3 | Responsabilidades .....   | 5  |
| 2.  | RESULTADOS DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL 2023-2024. ....  | 6  |
| 2.1 | Resultados aplicación 2023-2024 .....   | 7  |
| 2.2 | Principales retos estratégicos.....   | 7  |
| 3.  | CONCLUSIONES.....   | 9  |
| 4.  | SUGERENCIAS.....  | 11 |
| 5.  | ANEXO: MATRICES RESUMEN DE RESULTADOS MODELO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL Y PLAN DE ACCION 2023-2024 ..... | 12 |



## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA DEL PERIODO 2023-2024**

### **1. INTRODUCCION**

El Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno es una herramienta de evaluación emitida por la Contraloría General de la República en el año 2010, la cual consiste en el llenado de una hoja de trabajo por componente del sistema del control interno, con el fin de diagnosticar la situación actual de la institución con respecto al cumplimiento de la normativa vigente a nivel del control interno en nuestro país. Este modelo ofrece una visión global del Sistema de Control Interno Institucional, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentran cada uno de sus componentes funcionales, a saber: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y seguimiento, los cuales interactúan entre sí para promover el logro de los objetivos institucionales. Para tales efectos, se establecen cinco posibles estados de madurez que en su orden evolutivo son: incipiente, novato, competente, diestro y experto.

En la Municipalidad de Heredia, de conformidad con el Procedimiento de Evaluaciones Gerenciales (CICIO5), se procede a realizar la aplicación de la herramienta de forma bianual. El presente informe contiene los resultados de la evaluación realizada durante el segundo semestre 2022, estableciéndose el nivel de madurez del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia para el periodo 2023-2024 y el correspondiente plan de mejora.

#### **1.1 Alcance**

El Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno Institucional, permite conocer el grado de avance de ese sistema desde una óptica global, en donde se considere a la institución como un todo; o bien, a nivel de cada unidad orgánica que conforma la institución, en el caso de que se aplique de manera individual a una instancia particular.

En la Municipalidad de Heredia se considera el análisis desde una perspectiva global de la institución; tomando en consideración los resultados particulares de las dependencias en sus autoevaluaciones y valoraciones de riesgos, así como el análisis gerencial del Comité Institucional de Control Interno. La evaluación se realiza considerando al menos la siguiente normativa e informes:

- Ley General de Control Interno No. 8292.
- Normas de Control Interno para el Sector Público, N-2-2009-CODFOE.
- Directrices Generales para el Establecimiento y funcionamiento del Sistema de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI) R-CO-064-2005.
- Reglamento del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia

- Política del Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno.
- Política de Implementación y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos.
- Procedimiento de Evaluaciones Gerenciales del Sistema de Control Interno.
- Política institucional para el seguimiento de los resultados de las evaluaciones aplicadas al Sistema de Control Interno y de Gestión de riesgos institucional
- Informe de resultados del Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno 2020-2022 y los respectivos informes de seguimiento al plan de mejora.

El plan de acción de los resultados expuestos comprende el periodo del I semestre 2023 al I semestre 2024.

## **1.2 Metodología**

De acuerdo con los deberes establecidos en la Ley General de Control Interno, al jerarca y a los titulares subordinados les corresponde definir, de conformidad con la naturaleza y complejidad de la institución, la forma en que se aplicará la herramienta. De conformidad con el Manual de Evaluaciones Gerenciales de la Municipalidad de Heredia, el modelo es aplicado cada dos años y se brinda seguimiento semestral de la implementación del plan de mejora establecido.

Para el desarrollo de la evaluación, la Coordinadora de Control Interno, organiza el cronograma de actividades para aplicar la evaluación, brinda asesoría e información base que sirvan de guía para la evaluación. La evaluación es aplicada por los miembros del Comité Institucional de Control Interno, basándose en la evidencia auditable que se tiene en la institución a la fecha de la evaluación.

La evaluación 2023-2024 se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Desde la Unidad de Control Interno se coordina la aplicación de la herramienta por parte del Comité Institucional de Control Interno. La Coordinadora de Control Interno diseñó el plan de trabajo y cronograma para el desarrollo de la evaluación, presentado mediante oficio CI-019-2022, del 05 de julio 2022.
2. El plan propuesto es revisado por el Comité Institucional de Control Interno, se realizan los ajustes solicitados y mediante oficio CI-029-2022 del 08 de agosto 2022, se comunica el Plan definitivo.
3. Mediante oficio AMH-0839-2022 del 08 de agosto 2022, se informa a las jefaturas del inicio del proceso de evaluación, motivando su participación y colaboración conforme sea requerido por el CICI y la Unidad de Control Interno.

4. Con base en los resultados de la evaluación aplicada en el 2020 y avances reportados por cada titular responsable en los informes de seguimiento al plan durante el I semestre 2021 al I semestre 2022, se realizó un diagnóstico o proyección inicial de resultados del modelo de madurez 2022-2024 por parte de la Coordinadora de Control Interno y una propuesta base del plan de acción para el año 2023 y primer semestre del 2024. Para el análisis se consideraron los informes de seguimiento del plan del Modelo de Madurez 2020-2022, informes de la Auditoría Interna y seguimiento de las recomendaciones; así como los resultados de los informes de Autoevaluación y Valoración de Riesgos aplicados durante el periodo 2020-2021 y 2021-2022. Los resultados preliminares se envían al CICI mediante oficio CI-031-2022 del 19 de agosto 2022.
5. El Comité Institucional de Control Interno, mediante sesiones de trabajo, procedió a valorar la suficiencia y pertinencia de las medidas de control existente o evidencia registrada a la fecha de la evaluación, para tomar su decisión consensuada de los resultados del modelo. Además, analizó la propuesta de plan de acción.
6. Una vez definido el plan de acción, se envió a los titulares responsables de su ejecución para su revisión, ajustes, definición de la programación, recursos requeridos y delimitar líneas de coordinación. La actualización validada por los titulares fue integrada por la Coordinadora de Control Interno al instrumento de evaluación final.
7. Conforme con las confirmaciones realizadas por cada titular responsable en el plan, se procedió a actualizar la información y remitir al Comité Institucional de Control Interno para su validación final. Dicho comité confirma su aval mediante correo electrónico del 19 de octubre 2022.
8. La Coordinadora de Control Interno procedió a conformar el presente informe con los resultados obtenidos en las actividades anteriores, el cual fue revisado por el Comité Institucional de Control Interno.

### **1.3 Responsabilidades**

La veracidad y exactitud de la información suministrada a la Unidad de Control Interno es total responsabilidad de la autoridad que la brinda, según lo establecido en los artículos No.10, 12 y No.16 de la Ley General de Control Interno No. 8292.

Como parte de sus responsabilidades en materia de control interno, define la Contraloría General de la República que, el jerarca y los titulares subordinados son los responsables de aplicar la herramienta del Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno; así también, de utilizar los resultados que se obtengan como insumo importante para la definición de las acciones de fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional.

Consecuentemente, se conforma un plan de mejora con acciones de alcance institucional, cuyo éxito en la implementación se logrará con la responsabilidad y compromiso que asumen tanto el responsable de la implementación y/o dirección, como por las autoridades referidas con el rol de la línea de coordinación (artículo 10, Ley de Control Interno).

## 2. RESULTADOS DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL 2023-2024.

El modelo de madurez comprende los componentes funcionales del sistema de control interno, a saber: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y el seguimiento del Sistema de Control Interno; así como, los posibles estados que describen la evolución de cada uno de ellos en los cinco niveles de madurez definidos en la herramienta.

La evaluación se realiza utilizando la herramienta facilitada por la Contraloría General de la República, que corresponde a un archivo de Excel, con hojas separadas por cada componente funcional del sistema. En cada hoja se incluye la definición del componente respectivo, así como los atributos que le son característicos; respecto de los atributos se presentan los rasgos que podrían asumir en cinco posibles estados, conforme a la siguiente escala evolutiva:

**TABLA NO.1**  
**Niveles de Madurez definidos para la herramienta Modelo de Madurez del sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República**

| Nivel             | Descripción  |
|-------------------|--|
| <b>Incipiente</b> | Existe evidencia de que la institución ha emprendido esfuerzos aislados para el establecimiento del sistema de control interno; sin embargo, aún no se ha reconocido su importancia. El enfoque general en relación con el control interno es desorganizado.   |
| <b>Novato</b>     | Se han instaurado procesos que propician el establecimiento y operación del sistema de control interno. Se empieza a generalizar el compromiso, pero éste se manifiesta principalmente en la administración superior.  |
| <b>Competente</b> | Los procedimientos se han estandarizado y documentado, y se han difundido en todos los niveles de la organización. El sistema de control interno funciona conforme a las necesidades de la organización y el marco regulador.  |
| <b>Diestro</b>    | Se han instaurado procesos de mejora continua para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del sistema de control interno.   |
| <b>Experto</b>    | Los procesos se han refinado hasta un nivel de mejor práctica, se basan en los resultados de mejoras continuas y la generación de iniciativas innovadoras. El control interno se ha integrado de manera natural con las operaciones y el flujo de trabajo, brindando herramientas para mejorar la calidad y la efectividad, y haciendo que la organización se adapte de manera rápida. |

**Fuente:** Elaboración propia con base en la herramienta Modelo de madurez del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República.

Con base en los principales logros alcanzados y delimitación de criterios cumplidos se procedió a determinar el nivel de Madurez del Sistema de Control Interno de nuestra institución para el periodo 2023-2024.

## 2.1 Resultados aplicación 2023-2024

El Comité Institucional de Control Interno, conforme al análisis realizado, ha concluido que el resultado del avance del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia 2023-2024, corresponde al nivel **EXPERTO**.

Los resultados por componente de Control Interno son los siguientes:

**TABLA NO.2**  
**Municipalidad de Heredia**  
**Resultado nivel de madurez por componente del Sistema de Control Interno, acorde con la herramienta Modelo de Madurez del sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República; 2023-2024**

| Componente               | Calificación | Nivel de madurez |
|--------------------------|--------------|------------------|
| Ambiente de Control      | 85           | Diestro          |
| Valoración de Riesgos    | 100          | Experto          |
| Actividades de Control   | 100          | Experto          |
| Sistemas de Información  | 100          | Experto          |
| Seguimiento              | 100          | Experto          |
| <b>Resultado general</b> | <b>97</b>    | <b>EXPERTO</b>   |

Para cada uno de los enunciados del modelo, se procedió a delimitar un plan general de atención para mantener o incrementar el nivel de madurez, según corresponde. En los casos requeridos de plan específico, fue definido por cada autoridad responsable.

## 2.2 Principales retos estratégicos.

La Municipalidad de Heredia ha logrado un nivel de madurez con la máxima calificación para cuatro de los cinco componentes del Sistema de Control Interno; para el componente de Ambiente de Control, el cual se encuentra en el cuarto nivel de la escala de madurez, se han identificado oportunidades de mejora específicas, para continuar avanzando en su nivel de madurez. Asimismo, se ha considerado valioso complementar con algunas acciones específicas en otros componentes para propiciar el perfeccionamiento continuo, como parte de la actitud proactiva e innovadora que se genera en la institución.

El plan contempla un total de once acciones, distribuidas por cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de la siguiente manera:

| Tabla No.3 Municipalidad de Heredia<br>Composición plan de acción del Modelo de Madurez del SCI<br>2023-2024 |                               |
|--|-------------------------------|
| COMPONENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  | CANTIDAD ACCIONES PROGRAMADAS |
| Ambiente de Control  | 5                             |
| Valoración de Riesgos  | 2                             |
| Actividades de Control   | 1                             |
| Sistemas de Información  | 3                             |
| Seguimiento  | 0                             |
| <b>Total de acciones</b>   | <b>11</b>                     |

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la aplicación del Modelo de Madurez del SCI 2023-2024.

Entre las acciones estratégicas contempladas tenemos las siguientes:

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Ambiente de Control     | Brindar seguimiento a la implementación de la Guía de elaboración de reglamentos.<br>Dar seguimiento semestral de la implementación de la estrategia de ética<br>Valorar resultados del último estudio de Clima Organizacional y la propuesta de estrategia institucional de motivación y retención del personal |
| Valoración de Riesgos   | Revisar y actualizar la Política de Implementación y Funcionamiento del SEVRI-MH. Revisión general del Reglamento y Políticas de Control Interno Vigentes  |
| Actividades de Control  | Realizar una campaña de divulgación interna para promover la innovación y el uso de la guía de innovación, en el marco de la celebración del mes de la Innovación  |
| Sistemas de Información | Realizar la revisión y actualización del Sistema de Denuncias OTRS<br>Dar seguimiento a la implementación de la Política de acceso a la información  |

Las autoridades responsables indicadas en el plan de acción corresponden a quienes tienen la responsabilidad de ejecutar o dirigir la ejecución de la acción según sea su alcance. Se destacan también las líneas de coordinación, en cuyos casos, la responsabilidad de implementación es conjunta. Por tanto, el éxito en la implementación de las acciones definidas depende tanto del trabajo de la autoridad responsable, como del aporte y apoyo de las líneas de coordinación.

En los casos en que se requerirá la dotación de recursos específicos fueron reflejados en el plan de acción y cada titular asumió la responsabilidad de realizar el trámite respectivo para incorporarlo en su solicitud de POA Presupuesto correspondiente; para lo cual la asignación y valoración que realice en adelante la administración será vital para alcanzar el propósito establecido.

### 3. CONCLUSIONES

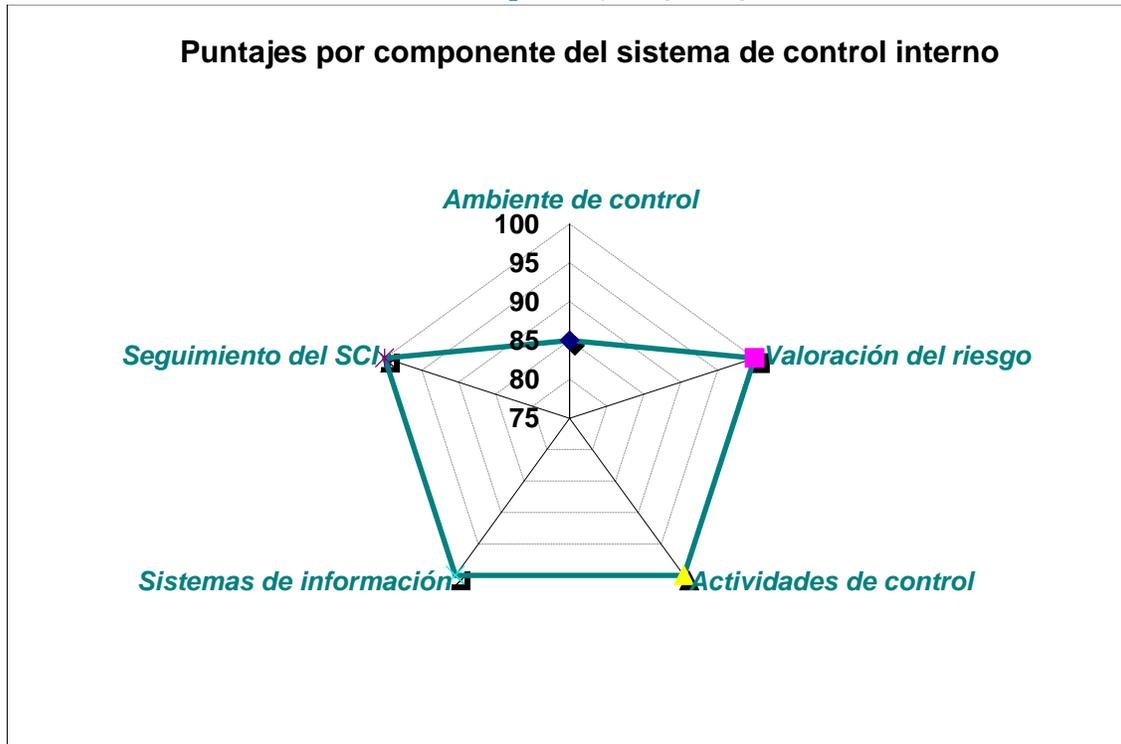
De acuerdo con lo expuesto en el presente informe de Evaluación del Nivel de Madurez del Sistema de Control Interno, con base en la herramienta de la Contraloría General de la República, Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno, el resultado de madurez del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia, para el periodo 2022-2024 es de nivel **Experto**, con una calificación de **97 puntos**.

Conforme con la escala de evaluación de la Contraloría General de la República, se alcanza el máximo nivel de madurez del Sistema de Control Interno: cuatro componentes con calificación de 100 puntos y un componente con calificación de 85 puntos.

Los resultados del avance de nuestro sistema de Control Interno se visualizan gráficamente de la siguiente forma:



**Gráfico No.1**  
**Municipalidad de Heredia**  
**Resultado nivel de madurez por componente del Sistema de Control Interno, acorde con la herramienta Modelo de Madurez del sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República; 2023-2024**



**Fuente: Herramienta Modelo de madurez del Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República, resultados de la evaluación del nivel de Madurez del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia 2023-2024**

De los cinco componentes del Sistema de Control Interno, cuatro muestran el máximo nivel de madurez de la escala, con la máxima calificación; lo que corresponde a un reto importante a nivel institucional para dar continuidad a las acciones tomadas hasta la fecha para mantener ese nivel. Por su parte, el ambiente de control, el cual presenta un nivel de madurez de diestro, componente al cual se dirigen esfuerzos a nivel institucional para alcanzar esa cúspide que mantienen los otros componentes.

Conforme con los resultados específicos de cada componente, se ha establecido planes de acción específicos, con el fin de atender los requerimientos del sistema, cuyo plazo de implementación cubre el año 2023 y primer semestre del 2024. Acorde con los resultados, se concentran las acciones en el fortalecimiento del ambiente de control. La mayoría de estas acciones se encuentran ya contempladas en la planificación estratégica institucional.

Nuestro Sistema de Control Interno se encuentra en un nivel de implementación y funcionamiento muy satisfactorio; las acciones realizadas a través de los años para su fortalecimiento y perfeccionamiento, integradas de forma sistemática, han contribuido a alcanzar el nivel de madurez esperado.

#### **4. SUGERENCIAS.**

De conformidad con los resultados expuestos, la Unidad de Control Interno y el Comité Institucional de Control Interno someten a consideración las siguientes sugerencias:

##### **4.1 Sugerencias al Concejo Municipal:**

- 4.1.1** Analizar y aprobar el presente Informe de evaluación del nivel de madurez del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia del periodo 2023-2024; en el cual se establece que la institución alcanza el nivel de madurez de su Sistema de Control Interno de **EXPERTO** con una calificación de **97 puntos**.
- 4.1.2** Instruir a la administración con el fin de que se giren las instrucciones correspondientes para que se inicie la implementación del plan, conforme a los plazos establecidos.

##### **4.2 Sugerencias a la Alcaldesa Municipal:**

- 4.2.1** Analizar y aprobar las medidas seleccionadas y cronogramas de cumplimiento propuestos, según corresponda a esa autoridad.
- 4.2.2** Contando con su aprobación según lo indicado en el punto 4.2.1, girar las instrucciones correspondientes a las autoridades responsables, con el fin de que procedan a:
  - a) Implementar las acciones establecidas conforme a los plazos definidos.
  - b) Remitir los informes semestrales de avance en el cumplimiento del plan de acción a la Unidad de Control Interno en los cinco días hábiles posteriores al término de cada semestre del 2023 y I semestre 2024.



**5. ANEXO: MATRICES RESUMEN DE RESULTADOS MODELO DE  
MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL Y  
PLAN DE ACCION 2023-2024**

**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

**MODELO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL PERIODO: 2023-2024**

**DETALLE DEL PUNTAJE OBTENIDO**

| ÍNDICE GENERAL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO   | 97         | Experto        | ATENCIÓN MÁXIMA | ATENCIÓN ALTA | ATENCIÓN MEDIA                         | ATENCIÓN LEVE  |
|--|------------|----------------|-----------------|---------------|--|--|
| <b>Sección 1 — AMBIENTE DE CONTROL</b>                     | <b>85</b>  | <b>Diestro</b> |                 |               | <b>Sección 1 — AMBIENTE DE CONTROL</b> |  |
| 1.1 - Compromiso   | 100        | Experto        |                 |               | 1.2 - Ética                            | 1.1 - Compromiso   |
| 1.2 - Ética  | 80         | Diestro        |                 |               | 1.3 - Personal                         |  |
| 1.3 - Personal   | 60         | Competente     |                 |               |  | 1.4 - Estructura   |
| 1.4 - Estructura   | 100        | Experto        |                 |               |  |  |
| <b>Sección 2 — VALORACIÓN DEL RIESGO</b>                   | <b>100</b> | <b>Experto</b> |                 |               |  | <b>Sección 2 — VALORACIÓN DEL RIESGO</b>                   |
| 2.1 - Marco orientador                                     | 100        | Experto        |                 |               |  | 2.1 - Marco orientador                                     |
| 2.2 - Herramienta para administración de la información    | 100        | Experto        |                 |               |  | 2.2 - Herramienta para administración de la información    |
| 2.3 - Funcionamiento del SEVRI                             | 100        | Experto        |                 |               |  | 2.3 - Funcionamiento del SEVRI                             |
| 2.4 - Documentación y comunicación                         | 100        | Experto        |                 |               |  | 2.4 - Documentación y comunicación                         |
| <b>Sección 3 — ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                  | <b>100</b> | <b>Experto</b> |                 |               |  | <b>Sección 3 — ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                  |
| 3.1 - Características de las actividades de control        | 100        | Experto        |                 |               |  | 3.1 - Características de las actividades de control        |
| 3.2 - Alcance de las actividades de control                | 100        | Experto        |                 |               |  | 3.2 - Alcance de las actividades de control                |
| 3.3 - Formalidad de las actividades de control             | 100        | Experto        |                 |               |  | 3.3 - Formalidad de las actividades de control             |
| 3.4 - Aplicación de las actividades de control             | 100        | Experto        |                 |               |  | 3.4 - Aplicación de las actividades de control             |
| <b>Sección 4 — SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>                 | <b>100</b> | <b>Experto</b> |                 |               |  | <b>Sección 4 — SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>                 |
| 4.1 - Alcance de los sistemas de información               | 100        | Experto        |                 |               |  | 4.1 - Alcance de los sistemas de información               |
| 4.2 - Calidad de la información                            | 100        | Experto        |                 |               |  | 4.2 - Calidad de la información                            |
| 4.3 - Calidad de la comunicación                           | 100        | Experto        |                 |               |  | 4.3 - Calidad de la comunicación                           |
| 4.4 - Control de los sistemas de información               | 100        | Experto        |                 |               |  | 4.4 - Control de los sistemas de información               |
| <b>Sección 5 — SEGUIMIENTO DEL SCI</b>                     | <b>100</b> | <b>Experto</b> |                 |               |  | <b>Sección 5 — SEGUIMIENTO DEL SCI</b>                     |
| 5.1 - Participantes en el seguimiento del SCI              | 100        | Experto        |                 |               |  | 5.1 - Participantes en el seguimiento del SCI              |
| 5.2 - Formalidad del seguimiento del SCI                   | 100        | Experto        |                 |               |  | 5.2 - Formalidad del seguimiento del SCI                   |
| 5.3 - Alcance del seguimiento del SCI                      | 100        | Experto        |                 |               |  | 5.3 - Alcance del seguimiento del SCI                      |
| 5.4 - Contribución del seguimiento a la mejora del sistema | 100        | Experto        |                 |               |  | 5.4 - Contribución del seguimiento a la mejora del sistema |

**MODELO DE MADUREZ DEL SCI 2023-2024**  
**PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO**

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General  | Acciones específicas  | Responsable                                  | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS | LINEAS DE COORDINACION                   |
|---|--|---|--|--------------------------------|-------------|------------|--------------------------------|--|
|   |  |   |  | 2023                           |             | 2024       |                                |  |
|   |  |   |  | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |                                |  |
| <b>Sección 1 – AMBIENTE DE CONTROL</b>  |  |   |  |                                |             |            |                                |  |
| <b>1.1 COMPROMISO</b>   |  |   |  |                                |             |            |                                |  |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Dar seguimiento a la Implementación de la Guía para la elaboración de Reglamentos y el cumplimiento del procedimiento establecido<br><br>Reuniones trimestrales del CICI con las autoridades administrativas que reportan incumplimiento en los planes de mejora o en el cumplimiento del POA. | Brindar seguimiento a la implementación de la Guía de elaboración de reglamentos.   | Comisión de Mejora Regulatoria Institucional | 34%                            | 33%         | 33%        |                                | Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica |
|   |  |   |  |                                |             |            |                                |  |
|   |  | Realizar reuniones trimestrales con las autoridades administrativas que reporten incumplimientos en los planes de mejora, presentación de informes de Control Interno; o bien, que presenten incumplimientos en las metas del POA. Brindar a la Alcaldesa las sugerencias que correspondan. | CICI   | 34%                            | 33%         | 33%        |                                | Jefaturas que reporten incumplimientos.  |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para:   | Acciones por realizar: Plan General   | Acciones específicas   | Responsable                                    | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS                    | LINEAS DE COORDINACION |
|---|---|--|--|--------------------------------|-------------|------------|---|------------------------|
|   |   |  |  | 2023                           |             | 2024       |   |                        |
|   |   |  |  | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |   |                        |
| <b>1.2 ÉTICA</b>  |   |  |  |                                |             |            |   |                        |
| - Todos los funcionarios de la institución asumen con plena conciencia las responsabilidades éticas en todos sus ámbitos de acción.<br>- El jerarca y los titulares subordinados son líderes y ejemplo respecto a la ética institucional.<br>- Se han instaurado mecanismos que promueven el constante compromiso y fortalecimiento de la ética institucional, así como la anticipación de condiciones que le afecten y la generación de iniciativas innovadoras. | Dar seguimiento a la implementación de la Estrategia de Ética . Capacitación basada en la Guía Nacional para ejercer la Probidad en el Sector Público de la Procuraduría General de la República.   | Dar seguimiento anual de la implementación de la estrategia de ética. Elaborar informe de seguimiento, comunicarlo a la Alcaldía con copia al CICI.                                      | Gestor Talento Humano con la Comisión de Ética | 0%                             | 100%        | 0%         | Comité Institucional Control Interno              |                        |
|   |   | Brindar capacitación de ética sobre la Guía Nacional para ejercer la Probidad en el Sector Público, de la Procuraduría General de la República.  | Gestor Talento Humano con la Comisión de Ética | 0%                             | 100%        | 0%         | Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica          |                        |
| <b>1.3 PERSONAL</b>   |   |  |  |                                |             |            |   |                        |
| - La institución cuenta con un equipo humano que dispone de la actualización y formación continuas, para el desempeño de su cargo, de acuerdo con las necesidades institucionales.<br>- Los procesos de administración de recursos humanos se evalúan y mejoran de manera continua.   | Ver resultados de Clima Organizacional y motivación del personal. Valorar análisis con Talento Humano de los resultados del último estudio, valorar implementación de la estrategia institucional de motivación y retención del personal presentada por Talento Humano. | Valorar resultados del último estudio de Clima Organizacional y la propuesta de estrategia institucional de motivación y retención del personal con la Alcaldesa para su implementación. | Gestor de Talento Humano                       | 100%                           | 0%          | 0%         | Alcaldesa<br>Comité Institucional Control Interno |                        |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General   | Acciones específicas  | Responsable                  | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS         | LINEAS DE COORDINACION               |
|---|---|---|------------------------------|--------------------------------|-------------|------------|--|--------------------------------------|
|   |   |   |                              | 2023                           |             | 2024       |  |                                      |
|   |   |   |                              | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |  |                                      |
| <b>1.4 ESTRUCTURA</b>   |   |   |                              |                                |             |            |  |                                      |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.                          |   |                              |                                |             |            |  |                                      |
| <b>Sección 2 – VALORACION DE RIESGOS</b>  |   |   |                              |                                |             |            |  |                                      |
| <b>2.1 MARCO ORIENTADOR</b>   |   |   |                              |                                |             |            |  |                                      |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Revisar y actualizar la Política de Implementación y Funcionamiento del SEVRI-MH, en el año 2023. | Revisar y actualizar la Política de Implementación y Funcionamiento del SEVRI-MH. Revisión general del Reglamento y Políticas de Control Interno Vigentes | Coordinadora Control Interno | 0%                             | 100%        | 0%         | \$1200 (Se debe solicitar presupuesto) | Comité Institucional Control Interno |
| <b>2.2 Herramienta para la administración de la información</b>                     |   |   |                              |                                |             |            |  |                                      |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos                           |   |                              |                                |             |            |  |                                      |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General   | Acciones específicas  | Responsable                  | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS  | LINEAS DE COORDINACION                  |
|---|---|---|------------------------------|--------------------------------|-------------|------------|---|---|
|   |   |   |                              | 2023                           |             | 2024       |   |   |
|   |   |   |                              | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |   |   |
| <b>2.3 Funcionamiento del SEVRI</b>   |   |   |                              |                                |             |            |   |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Desarrollar taller de Valoración de Riesgos para las jefaturas y personal de apoyo. | Desarrollar un taller de valoración de riesgos para las jefaturas y el personal de apoyo. | Coordinadora Control Interno | 100%                           | 0%          | 0%         | Solicitar de los recursos disponibles en POA de Talento Humano. Costo estimado \$2500 | Comité Institucional de Control Interno |
| <b>2.4 DOCUMENTACION Y COMUNICACIÓN</b>   |   |   |                              |                                |             |            |   |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            |   |                              |                                |             |            |   |   |
| <b>Sección 3 – ACTIVIDADES DE CONTROL</b>   |   |   |                              |                                |             |            |   |   |
| <b>3.1 CARACTERISTICAS DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                            |   |   |                              |                                |             |            |   |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            |   |                              |                                |             |            |   |   |
| <b>3.2 ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                                    |   |   |                              |                                |             |            |   |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            |   |                              |                                |             |            |   |   |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General  | Acciones específicas  | Responsable              | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS | LINEAS DE COORDINACION          |
|---|--|---|--------------------------|--------------------------------|-------------|------------|--------------------------------|---------------------------------|
|   |  |   |                          | 2023                           |             | 2024       |                                |                                 |
|   |  |   |                          | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |                                |                                 |
| <b>3.3 FORMALIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                                 |  |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos. Se continúan aplicando las acciones instauradas a la fecha. |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |
| <b>3.4 APLICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL</b>                                 |  |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Campaña de divulgación interna para promover la innovación y el uso de la Guía. Promoción en mes de Innovación                       | Realizar una campaña de divulgación interna para promover la innovación y el uso de la guía de innovación, en el marco de la celebración del mes de la Innovación | Gestora de Comunicación. | 50%                            | 0%          | 50%        |                                | Comisión Gobierno Local Abierto |
| <b>Sección 4 – SISTEMAS DE INFORMACION</b>  |  |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |
| <b>4.1 ALCANCE DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION</b>                                   |  |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos. Se continúan aplicando las acciones instauradas a la fecha. |   |                          |                                |             |            |                                |                                 |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General  | Acciones específicas  | Responsable                | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS | LINEAS DE COORDINACION                              |
|---|--|---|----------------------------|--------------------------------|-------------|------------|--------------------------------|---|
|   |  |   |                            | 2023                           |             | 2024       |                                |   |
|   |  |   |                            | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |                                |   |
| <b>4.2 CALIDAD DE LA INFORMACION</b>  |  |   |                            |                                |             |            |                                |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Realizar revisión y actualización del Sistema de Denuncias OTRS  | Realizar la revisión y actualización del Sistema de Denuncias OTRS (Revisar el proceso de recepción, traslado y seguimiento de las denuncias para su mejora y aplicación en la actualización del sistema) | Contralora de Servicios    | 34%                            | 33%         | 33%        |                                | Ingeniería de Procesos y Tecnologías de Información |
| <b>4.3 CALIDAD DE LA COMUNICACIÓN</b>   |  |   |                            |                                |             |            |                                |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Dar seguimiento a la implementación de la Política de Acceso a la información (Contraloría de Servicios y CGLA)                      | Dar seguimiento a la implementación de la Política de acceso a la información   | Contralora de Servicios    | 0%                             | 50%         | 50%        |                                | Comité de Gobierno Local Abierto                    |
|   | Brindar informes del seguimiento semestral de la implementación de la Política de seguridad de Tecnologías de Información al CICI    | Brindar informes del seguimiento semestral de la implementación de la Política de seguridad de Tecnologías de Información al CICI   | Tecnologías de Información | 33%                            | 33%         | 34%        |                                | CICI  |
| <b>4.4 CONTROL DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION</b>                                   |  |   |                            |                                |             |            |                                |   |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos. Se continúan aplicando las acciones instauradas a la fecha. |   |                            |                                |             |            |                                |   |

| Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente<br>Emprender acciones para: | Acciones por realizar: Plan General  | Acciones específicas | Responsable | PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION |             |            | RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS | LINEAS DE COORDINACION |
|---|--|----------------------|-------------|--------------------------------|-------------|------------|--------------------------------|------------------------|
|   |  |                      |             | 2023                           |             | 2024       |                                |                        |
|   |  |                      |             | I SEMESTRE                     | II SEMESTRE | I SEMESTRE |                                |                        |
| <b>Sección 5 – SEGUIMIENTO</b>  |  |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| <b>5.1 PARTICIPANTES EN EL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>           |  |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.   |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| <b>5.2 FORMALIDAD DEL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>                |  |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.   |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| <b>5.3 ALCANCE DEL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>                   |  |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.   |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| <b>5.4 CONTRIBUCION DEL SEGUIMIENTO A LA MEJORA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>  |  |                      |             |                                |             |            |                                |                        |
| Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.            | Cada director continua aplicando las acciones de seguimiento continuo en cada área de trabajo. |                      |             |                                |             |            |                                |                        |