



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA
DEL PERIODO 2024-2026**

**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° 057-2024
el 23 de diciembre de 2024.**

Noviembre 2024



INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA DEL PERIODO 2024-2026

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 2024-2026.	6
2.1	Resultados aplicación 2024-2026	7
2.2	Principales retos estratégicos.	8
3.	CONCLUSIONES.....	10
4.	SUGERENCIAS.	10
5.	ANEXO: MATRICES RESUMEN DE RESULTADOS MODELO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL Y PLAN DE ACCION 2024-2026	12



INFORME DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA DEL PERIODO 2024-2026

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 por el Comité Institucional de Control Interno, durante el segundo semestre 2024, estableciéndose el nivel de madurez del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Heredia para el periodo 2024-2026 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 la realiza el CICI 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
- Procedimiento de Evaluaciones Gerenciales del Sistema de Control Interno.
- Informe de resultados del Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno 2023-2024 y los respectivos informes de seguimiento al plan de mejora.

El plan de mejora definido conforme con los resultados expuestos comprende el periodo del I semestre 2025 al I semestre 2026.

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 y su criterio gerencial.

La evaluación 2024-2026 se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Desde la Unidad de Control Interno se coordinó 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-038-2024, del 26 de julio 2024.
2. El plan propuesto fue revisado por el Comité Institucional de Control Interno, se realizaron ajustes solicitados al cronograma y se confirmó, mediante oficio CICI-003-2024 del 13 de agosto 2024 la aceptación del plan ajustado.
3. Mediante oficio AMH-CIR-0007-2024 del 19 de agosto 2024, se informó 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 2022 y avances reportados por cada titular responsable en los informes de seguimiento al plan de mejora, que abarcó del I semestre 2023 al I semestre 2024, se realizó un diagnóstico o proyección inicial de resultados del modelo de madurez 2024-2026 por parte de la Coordinadora

de Control Interno y una propuesta base del plan de mejora para el año 2025 y primer semestre del 2026. Además de los informes de seguimiento del plan del Modelo de Madurez 2023-2024, se tomaron en consideración informes de la Auditoría Interna y seguimiento de las recomendaciones recibidas; así como, los resultados de los informes de Autoevaluación y Valoración de Riesgos aplicados durante el periodo 2023-2024 y 2024-2025. Los resultados preliminares fueron enviados al CICI mediante oficio CI-043-2024 del 27 de agosto 2024.

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.
6. Se envió a los titulares responsables de la ejecución del plan de mejora, la propuesta consensuada por el CICI, 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. La Unidad de Control Interno procedió a actualizar la información en la herramienta y remitir al Comité Institucional de Control Interno para su validación final. Dicho comité confirma su aval mediante oficio CICI-004-2024 del 21 de noviembre 2024.
8. Se 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. Conforme con las responsabilidades y procedimiento establecido, la evaluación en la Municipalidad de Heredia corresponde al Comité Institucional de Control Interno. La Unidad de Control Interno brinda apoyo en el proceso y elabora el informe ejecutivo de resultados definidos por el CICI.

Una vez aplicada la evaluación, 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 2024-2026.

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
Incipiente	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.
Novato	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.
Competente	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.
Diestro	Se han instaurado procesos de mejora continua para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del sistema de control interno.
Experto	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 2025-2026.

2.1 Resultados aplicación 2024-2026

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 2024-2026, corresponde al nivel **EXPERTO, con una calificación de 98 puntos.**

Los resultados por componente de Control Interno son los siguientes:

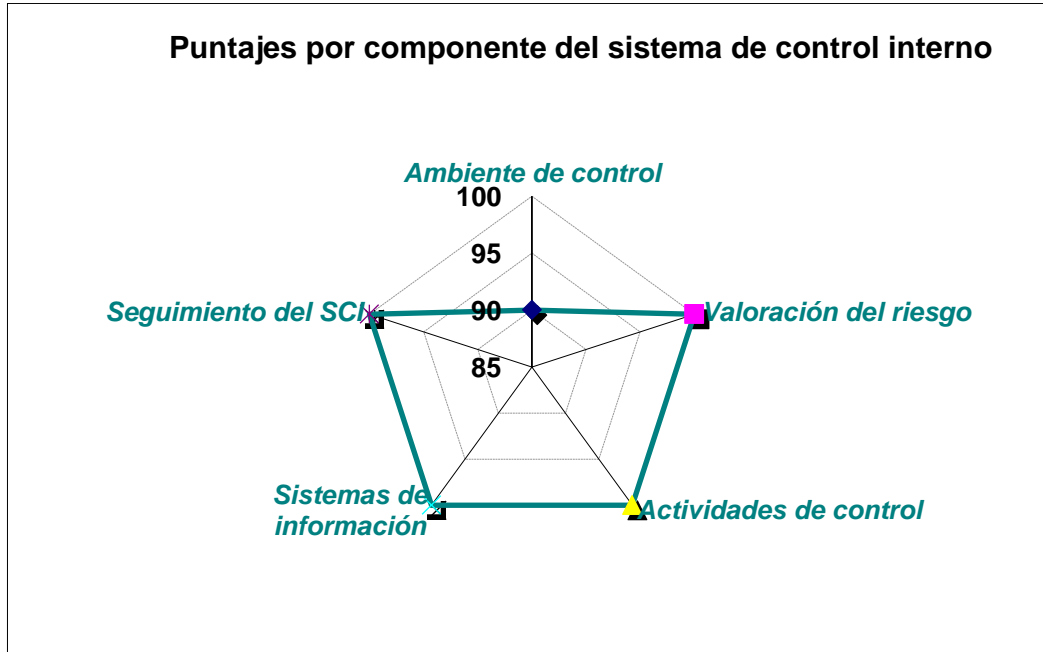
TABLA NO.2
Municipalidad de Heredia
Resultado nivel de madurez por componente del Sistema de Control Interno, acorde con la herramienta Modelo de Madurez del sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República; 2024-2026

Componente	Calificación	Nivel de madurez
Ambiente de Control	90	Diestro
Valoración de Riesgos	100	Experto
Actividades de Control	100	Experto
Sistemas de Información	100	Experto
Seguimiento	100	Experto
Resultado general	98	EXPERTO

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; 2024-2026



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 2024-2026

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, definido por el CICI, juntamente con cada autoridad responsable.

2.2 Principales retos estratégicos.

La Municipalidad de Heredia ha logrado un nivel de madurez con el nivel máximo 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 diecinueve acciones, distribuidas por cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de la siguiente manera:

Tabla No.3 Municipalidad de Heredia Composición plan de acción del Modelo de Madurez del SCI 2024-2026	
COMPONENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	CANTIDAD ACCIONES PROGRAMADAS
Ambiente de Control	8
Valoración de Riesgos	4
Actividades de Control	6
Sistemas de Información	1
Seguimiento	0
Total de acciones	19

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la aplicación del Modelo de Madurez del SCI 2024-2026.

Entre las acciones estratégicas contempladas tenemos las siguientes:

Ambiente de Control

- Reuniones trimestrales del CICI para promoción del compromiso con el SCI .
- Actualizar el Plan de Capacitación Institucional
- Revisar y actualizar la Estrategia institucional de revisión bianual de la Estructura, tomando como referencia la normativa nacional, para evaluar la estructura organizativa de forma integral, considerando iniciativas innovadoras y proactivas.

Valoración de Riesgos

- Brindar seguimiento a la formalización e implementación de la Política de continuidad de negocio institucional y su estrategia
- Brindar seguimiento a la aplicación de los controles establecidos en Compras Públicas (Proceso de Adquisiciones) para asegurar razonablemente el cumplimiento del POA- Presupuesto.

Actividades de Control

- Brindar seguimiento a la implementación del Proyecto País de Ventanilla Única de Inversión (VUI), con el apoyo del Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio como ente rector de simplificación de trámites
- Revisar la Guía de Innovación y realizar su actualización conforme con la necesidad institucional . Brindar seguimiento de su implementación

Sistemas de Información

- Reunión estratégica de seguimiento de la Alcaldía con la Gestora de Comunicación, para evaluar la efectividad de las estrategias de comunicación interna y externa.

El éxito en la implementación de las acciones definidas depende tanto del trabajo de la autoridad responsable directa, como del aporte y apoyo de las líneas de coordinación.

En los casos en que se requerirá la dotación de recursos específicos, 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, aplicada por el Comité Institucional 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 2024-2026 es de nivel **Experto**, con una calificación de **98 puntos**.

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 han establecido planes de acción específicos, con el fin de atender los requerimientos del sistema, cuyo plazo de implementación cubre el año 2025 y primer semestre del 2026.

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, el Comité Institucional de Control Interno y el departamento 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 2024-2026; 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 **98 puntos**.

4.2 Sugerencias a la Alcaldesa Municipal:

- 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 mejora al departamento de Control Interno en los cinco días hábiles posteriores al término de cada semestre del 2025 y I semestre 2026.



**5. ANEXO: MATRICES RESUMEN DE RESULTADOS MODELO DE
MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL Y
PLAN DE ACCION 2024-2026**

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
MODELO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL PERIODO: 2024-2026

DETALLE DEL PUNTAJE OBTENIDO

ÍNDICE GENERAL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO			98	Experto	ATENCIÓN MÁXIMA	ATENCIÓN ALTA	ATENCIÓN MEDIA	ATENCIÓN LEVE
Sección 1 – AMBIENTE DE CONTROL			90	Experto				Sección 1 – AMBIENTE DE CONTROL
1.1 - Compromiso	100	Experto					1.1 - Compromiso	
1.2 - Ética	80	Diestro				1.2 - Ética		
1.3 - Personal	80	Diestro				1.3 - Personal		
1.4 - Estructura	100	Experto					1.4 - Estructura	
Sección 2 – VALORACIÓN DEL RIESGO			100	Experto				Sección 2 – VALORACIÓN DEL RIESGO
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	
Sección 3 – ACTIVIDADES DE CONTROL			100	Experto				Sección 3 – ACTIVIDADES DE CONTROL
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	

ÍNDICE GENERAL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	98	Experto	ATENCIÓN MÁXIMA	ATENCIÓN ALTA	ATENCIÓN MEDIA	ATENCIÓN LEVE
Sección 4 – SISTEMAS DE INFORMACIÓN	100	Experto				Sección 4 – SISTEMAS DE INFORMACIÓN
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
Sección 5 – SEGUIMIENTO DEL SCI	100	Experto				Sección 5 – SEGUIMIENTO DEL SCI
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 2024-2026
PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO

Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
Sección 1 – AMBIENTE DE CONTROL								
1.1 COMPROMISO								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Reuniones trimestrales del CICI para promoción del compromiso con el SCI	Reuniones trimestrales del CICI para promoción del compromiso con el SCI	CICI	34%	33%	33%		Jefaturas
1.2 ÉTICA								
<ul style="list-style-type: none"> - Todos los funcionarios de la institución asumen con plena conciencia las responsabilidades éticas en todos sus ámbitos de acción. - El jerarca y los titulares subordinados son líderes y ejemplo respecto a la ética institucional. - 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. 	Evaluar el avance y efectividad de implementación de la Estrategia de Ética en el I semestre 2026	Evaluar el avance y efectividad de implementación de la Estrategia de Ética en el I semestre 2026	Gestor Talento Humano con la Comisión de Ética	0%	0%	100%		Comité Institucional Control Interno

Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
1.3 PERSONAL								
- La retención y motivación de los funcionarios de la institución muestran niveles que propicien la conservación del capital humano y el logro de objetivos institucionales.	Actualizar del Plan de Capacitación Institucional y el Reglamento. Valorar la viabilidad de aplicación de las Pruebas psicométricas en el proceso de selección de personal.	Actualizar el Plan de Capacitación Institucional	Gestor de Talento Humano	100%	0%	0%		Alcaldesa Comité Institucional Control Interno
-El jerarca y los titulares subordinados, en conjunto con la unidad de apoyo a la administración de recursos humanos, promueven continuamente el mejoramiento constante de las competencias de todos los funcionarios, de acuerdo con los puestos de trabajo asignados.		Revisar y actualizar el Reglamento de Capacitaciones	Gestor de Talento Humano	0%	50%	50%		Alcaldesa Comisión de Mejora Regulatoria
		Valorar la viabilidad de aplicación de las Pruebas psicométricas en el proceso de selección de personal.	Gestor de Talento Humano	50%	50%	0%		Alcaldesa
	Realizar análisis con Talento Humano de los resultados del último estudio de Clima Organizacional. Elaborar Plan de acción vinculado a los resultados del último estudio de clima organizacional Evaluar la implementación del plan de mejora de clima organizacional	Realizar análisis con Talento Humano de los resultados del último estudio de Clima Organizacional. Elaborar Plan de acción vinculado a los resultados del último estudio de clima organizacional Evaluar la implementación del plan de mejora de clima organizacional	Gestor de Talento Humano	34%	33%	33%		Alcaldesa

Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
	Implementar una estrategia institucional de motivación y retención del personal. Presentar informe a la Alcaldía de su seguimiento.	Implementar una estrategia institucional de motivación y retención del personal.	Gestor de Talento Humano	34%	33%	33%		Alcaldesa
1.4 ESTRUCTURA								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Revisar y actualizar la Estrategia institucional de revisión bianual de la Estructura, tomando como referencia la normativa nacional, para evaluar la estructura organizativa de forma integral, promover la generación e implementación de iniciativas innovadoras y proactivas en relación con la estructura organizativa.	Revisar y actualizar la Estrategia institucional de revisión bianual de la Estructura, tomando como referencia la normativa nacional, para evaluar la estructura organizativa de forma integral, considerando iniciativas innovadoras y proactivas.	Gestor de Talento Humano	0%	50%	50%		Comité Institucional Control Interno
Sección 2 – VALORACION DE RIESGOS								
2.1 MARCO ORIENTADOR								
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 Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
2.2 Herramienta para la administración de la información								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos	Actualizar el módulo de Control Interno y Gestión de Riesgos del SIAM - SACI, para incorporar los formularios de registro requeridos para unificar la información de los procesos de Autoevaluación y Valoración de Riesgos. Valorar ampliar el alcance del aplicativo con seguimiento de los planes de Modelo de Madurez y seguimientos de recomendaciones de Auditoría Interna.	Coordinadora de Control Interno	0%	50%	50%		Gestora de Tecnologías de Información
2.3 Funcionamiento del SEVRI								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Brindar seguimiento de la formalización e implementación de la Política de Continuidad de Negocio.	Brindar seguimiento a la formalización e implementación de la Política de continuidad de negocio institucional y su estrategia	Equipo Estratégico liderado por la Alcaldesa	34%	33%	33%		
	Revisar la Metodología de Gestión de Proyectos de Obra Pública, valorar la efectividad en su implementación a la fecha y actualizarla según la necesidad institucional.	Revisar la Metodología de Gestión de Proyectos de Obra Pública, valorar la efectividad en su implementación y actualizarla según la necesidad institucional	Directora de Inversión Pública	34%	33%	33%		Alcaldesa Concejo Municipal

	Brindar seguimiento a la aplicación de los controles establecidos en Compras Públicas (Proceso de Adquisiciones) para asegurar razonablemente el cumplimiento del POA Presupuesto.	Brindar seguimiento a la aplicación de los controles establecidos en Compras Públicas (Proceso de Adquisiciones) para asegurar razonablemente el cumplimiento del POA- Presupuesto.	Alcaldesa	34%	33%	33%		Directores y Gestora de Planificación.
2.4 DOCUMENTACION Y COMUNICACIÓN								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.							
Sección 3 – ACTIVIDADES DE CONTROL								
3.1 CARACTERISTICAS DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Elaborar Guía para formular Protocolos	Elaborar Guía para formular Protocolos	Ingeniera de Procesos	34%	33%	33%		Alcaldesa
3.2 ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Analizar el funcionamiento de las comisiones administrativas. Brindar seguimiento a la implementación del Proyecto País de Ventanilla Única de Inversión (VUI), con el apoyo del Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio como ente rector de simplificación de trámites.	Analizar el funcionamiento de las Comisiones Administrativas nombradas al 2024	Alcaldesa	0%	100%	0%		Encargado de Despacho de la Alcaldía Coordinadora de Control Interno
		Brindar seguimiento a la implementación del Proyecto País de Ventanilla Única de Inversión (VUI), con el apoyo del Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio	Ingeniera de Procesos	34%	33%	35%		Alcaldesa de Mejora Regulatoria, Jefaturas relacionadas

Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
3.3 FORMALIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Revisar la Guía de Innovación y realizar su actualización conforme con la necesidad institucional. Brindar seguimiento de su implementación (Analista de Proyectos Institucionales).	Revisar la Guía de Innovación y realizar su actualización conforme con la necesidad institucional. Brindar seguimiento de su implementación	Analista de Proyectos Institucionales	34%	33%	33%		Alcaldesa
	Brindar seguimiento a la implementación de la directriz sobre los convenios de concesión de bienes en administración de tercero. (Dirección Jurídica)	Brindar seguimiento a la implementación de la directriz sobre los convenios de concesión de bienes en administración de terceros.	Alcaldesa	33%	33%	34%		Director de Asesoría y Gestión Jurídica
	Coordinar y promover un proceso de socialización de los manuales de procedimientos a nivel institucional.	Coordinar y promover un proceso de socialización de los manuales de procedimientos a nivel institucional.	Ingeniera de Procesos	34%	33%	33%		Alcaldesa

Condiciones esperadas para alcanzar el estado siguiente Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
3.4 APLICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos							
Sección 4 – SISTEMAS DE INFORMACION								
4.1 ALCANCE DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.							
4.2 CALIDAD DE LA INFORMACION								
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 Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
4.3 CALIDAD DE LA COMUNICACIÓN								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Seguimiento por parte de la Alcaldía al avance en la implementación del Plan Estratégico de Comunicación.	Reunión estratégica de seguimiento de la Alcaldía con la Gestora de Comunicación, al menos una reunión semestral, para evaluar la efectividad de las estrategias de comunicación interna y externa, contempladas en el Plan Estratégico.	Alcaldesa	34%	33%	33%		Gestora de Comunicación Institucional
4.4 CONTROL DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION								
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 Emprender acciones para:	Acciones por realizar: Plan General	Acciones específicas	Responsable	PROGRAMACION DE IMPLEMENTACION			RECURSOS ECONOMICOS REQUERIDOS	LINEAS DE COORDINACION
				2025		2026		
				I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE		
Sección 5 – SEGUIMIENTO								
5.1 PARTICIPANTES EN EL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.							
5.2 FORMALIDAD DEL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.							
5.3 ALCANCE DEL SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Continuar con las acciones de seguimiento instauradas.							
5.4 CONTRIBUCION DEL SEGUIMIENTO A LA MEJORA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO								
Conservar los logros y aprovechar las oportunidades para incrementarlos.	Cada director continua aplicando las acciones de seguimiento continuo en cada área de trabajo.							