CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LTDA
Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
Marzo - Julio 2018

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la **Ley 1474 de 2011 - artículo 9º -"Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad",** se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

NOTA:

Desde el año 2011 fecha de su implementación, la elaboración y presentacion del Informe Pormenorizado, se realizaba considerandose la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI aplicandose posteriormente el Decreto 943 de mayo 21 de 2014. El presente informe se diseña atendiendo el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno,Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Atendiendo a que el gobierno nacional al expedir en el año 2017 el decreto 1499 y desarrollar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, busca una gestión más eficiente de las entidades públicas

Dimensión / Aspecto	Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestion con Valores para el Resultado	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento	Control Interno
Responsables asignados	El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, desarrollaran las actividades de esta dimensión. Comité integrado asi : Gerente(Representante Legal de la entidad) G.E.; Profesional especializado grado 02-SA; Profesional Universitario grado 3-DT; Profesional Universitario grado 01-Coordinador de Sistemas de Gestión Integrados; Profesional Universitario grado 01 AG. Politicas a cargo de esta dimensión; Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Evidencias: Resolución reglamentaria No.300-02-03-012 de Enero 5 de 2018.	Las actividades de esta dimensión se encuentra a cargo de la Gerencia, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la Coordinacion de Sistemas de Gestion Integrados, los Grupos de Gestión Financiera y Gestión Administrativa. Politicas a cargo de esta dimensión: Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto y Administración de Riesgos.	Para el caso de ésta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, (Gestión Administrativa), Gestión Financiera y la Coordinación de Sistemas de Gestión Integrados. Politicas asociadas: Fortalecimiento Organizacional, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Juridica, Tramites, Servicio al Cudadano y Participación.	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, Gestión Financiera y la Coordinacion de Sistemas de Gestión Integrados. Politicas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño.	Como responsables de las acciones se encuentran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, (Gestión Administrativa), Gestión Financiera y la Coordinacion de Sistemas de Gestión Integrados. Politicas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, (Gestión Administrativa), Gestión Financiera y la Coordinación de Sistemas de Gestión Integrados. Politicas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.	El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el Jefe de la Oficina de Control Interno de la entidad CDAP LTDA.,seran los responsable de las actividades de esta dimensión. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, esta integrado por: Gerente (Representante legal) quien lo presidirá; Jefe de Servicios Administrativos, Los Representantes del nivel directivo que designe el representante legal y El representante de la alta dirección para la implementación del modelo. Politicas asociadas: de Administración del Riesgo. Evidencia: Resolución reglamentaria No.300-02-03-013 de Enero 5 de 2018.
Autodiagnóstico	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion, realizo el análisis de las preguntas FURAG, para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha se estan adelantando los autodiagnosticos. Evidencias: - Matriz de autodiagnótico - Informe Análisis Encuesta FURAG - Febrero 02 2018	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiganostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiganostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiganostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiganostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. El modelo no contempla a la fecha autodiagnostico para esta dimensión Evidencia: Analisis de preguntas	Durante el mes de enero la Representante de la Alta Direccion realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiganostico. Evidencia: Analisis Encuesta
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	La Representante de la Alta DIrección da cumplimiento con los autodiagnosticos programados, la información obtenida será insumo fundamental para la identificacion de brechas al concluir los diagnosticos programados en el octavo mes de esta vigencia. Participan la Oficina de Control Interno y el Comité Institucional de Gestióin y Desempeño.						
Cronograma para la implementación o proceso de transición	A la fecha se encuentran en ejecución el cronograma diseñado dentro del proceso de implementación del Modelo MIPG.						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	A la fecha no se cuenta con planes de mejora, los cuales se generaran una vez se obtengan los resultados finales de los autodiagnosticos programados.						
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	El plan de mejoramiento de FURAG II se encuentran actualmente en ejecución.						

Otros aspectos							La Oficina Asesora de Control Interno, en conjunto con la representante de la Alta Dirección y el apoyo de la Revisoria Fiscal, se encuentran actualizando el Manual de Auditoria Interna y el Código de Etica del Auditor Interno, los cuales serán presentados al comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para su estudio, analisis y aprobación.
Recomendaciones	- .Considerar que en forma permanente y monitoreada se desarrollen todas las actividades eficientes para el logro de una excelente gestión documental. - Se sugiere en forma permanente y continua socializar las Indicaciones generales para la observación, acatamiento y ejecución de los lineamientos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. - Considerar los Procesos generales y especificos para la gestión del talento humano establecidos para las entidades publicas. - Se sugiere que una vez sean finalizados los respectivos autodiagnosticos se envien al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para establecer las acciones petinentes y asignar los respectivos responsables de su ejecución,			- El Diseño de un adecuado y efectivo SCI institucional, Ambiente de Control, Evaluación de riesgo, Actividades de Monitoreo, deben ser un compromiso permnante de los integrantes de la entidad - Se sugiere la permanente aplicación de las buenas prácticas para realizar el seguimiento y evaluación institucional. - Considerar atributos de Calidad a tener en cuenta en el proceso de evaluación y seguimiento a la gestión y a los resultados - Se sugiere que las observaciones presentadas por la Oficina Asesora de Control Interno de la entidad, sean consideradas como insumo de entrada para la revisión por la representante de la Alta dirección y establecer las posibles acciones de mejora que se consideren necesarias.			

FUENTE: (documentación soporte, e información directa de profes de los Jefes y líderes de procesos.)

JAMES E. MEDINA VALENCIA.
Jefe Oficina de Control Interno
Julio de 2018