

INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO PRIMER SEMESTRE DE 2023



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno Institucional presenta el avance del Sistema de Control Interno del período comprendido entre Enero a Junio de 2023, a través del informe pormenorizado de Control Interno teniendo en cuenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). El siguiente informe compila las fortalezas y debilidades evidenciados en cada uno de las políticas de la entidad, durante el período en mención, relacionadas con la articulación de los sistemas de calidad y control interno con MIPG.

2. DIMENSIONES MIPG

2.1 DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

En concordancia con la implementación de las políticas de desarrollo administrativo asociadas a la dimensión Talento Humano, se han identificado las siguientes acciones:

Avances: Desde la dependencia se han hecho toda una serie de actualizaciones, (Mapas de riesgos, manuales de funciones, Planes entre otros), es una de las dimensiones donde se requiere poner la primera línea de defensa más direccionamiento, su valoración en el indicador de desempeño viene de puntuar en el 2022, en alrededor del 54.5, muy por debajo del 80%.

Aunque se cuenta con un mapa de riesgo actualizado en la vigencia 2022, requiere más operatividad en la implementación y la capacitación al personal. .

- Se cuenta con manual de específicos de funciones, requisitos y competencias laborales ajustado de acuerdo con la normatividad vigente.
- Se cuenta con plan institucional bienestar social e incentivos laborales.
- Se formularon los planes y Públicos en la página web:
 - Plan Estratégico de Talento Humano
 - Plan de Trabajo de SST
 - Plan Anual de Vacantes.

Oportunidad de Mejora:

- En primer orden, designar la persona que lidere la Oficina de talento humano, y se apersona más en lo estratégico e impulsar los mejores logros en la dimensión del talento humano.

2.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION.

Se erige como una de las dimensiones donde ha venido mostrando avances sustantivos soportados en la planeación estratégica, en esta dimensión se viene de alcanzar un índice de desempeño instruccional de 86.9, vale decir corresponde a un desarrollo pleno de esta dimensión, en el ente territorial se ejecutan planes programas y proyectos basados en:

Avances: Se ejecutan planes programas y proyectos basados en el principio de planeación:

- Plan de desarrollo, planeación y programación presupuestal, planes operativos de inversión.
- Se implementó la guía y mapa de administración de riesgos institucional.
- Se actualizaron e implementaron los mapas de riesgos anticorrupción por procesos.
- Se cuenta con un sistema de gestión con enfoque de operación por procesos que sirve como base para la implementación de MIPG, el cual actualizó el manual de calidad.
- Operan los comités de coordinación de control interno, gestión del desempeño definidos en los Decretos 648 y 1499 de 2017
- Se formula y hacen los seguimientos al plan anticorrupción y de atención al ciudadano vigencia 2023.
- Desde la Secretaria de planeación se le hace seguimiento al desarrollo del plan de desarrollo utilizando el aplicativo sistémico del SIGOV.CO

Oportunidad de Mejora:

- Fortalecer la cultura de la planeación, definiendo en los planes de desarrollos no tantas metas e indicadores, que en el futuro se vuelvan inalcanzables.
- Empoderar más a los funcionarios y contratistas en la Administración del riesgo y en el M

2.3 GESTION PARA RESULTADOS:

En concordancia con la implementación de las políticas de desarrollo administrativo asociadas a la dimensión Gestión Para resultados, se identificó:

Avances:

- Siguen las mejoras en la atención al ciudadano, se reducen los trámites de la alcaldía, se hacen públicos en la página donde el ciudadano accede y reduce los tiempos de espera
- Se cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, donde se monitorean los procesos, procedimientos, manuales, guías, instructivos, mapas de riesgos, normogramas.
- En lo relacionado con Gobierno Digital, el icono de Transparencia, a la Alcaldía, Atención al Ciudadano, PQRSD, son herramientas con las cuales se cuenta con una fluida comunicación de parte de la comunidad y el ente territorial.
- Frente a la política de atención al ciudadano, acorde a la definición normativa, se tienen el canal de las PQRSD.

- En la política o directriz sujeta a mantener informada a la ciudadanía, se cuentan con diversidad de canales y estrategias, entre ellas, boletines, redes sociales, periódicos; igual la rendición de cuentas periódicas y las acaecidas en las localidades por planeación de las mismas o solicitadas.
- ciudadana se cumple con la dinámica de Rendición de Cuentas a la comunidad mediante audiencias públicas y diferentes mecanismos de difusión de los avances de la Administración de manera presencial y por medios digitales a través de redes sociales.

2.4 EVALUACION DE RESULTADOS. (83.9)

Avances: El modelo utilizado en la Alcaldía Distrital, es el de operación por procesos, con un avance de alrededor de 84, se soporta en:

- Procesos Misionales,
- Procesos Estratégicos,
- Procesos de apoyo.
- Procesos de Evaluación Independiente,
- Al personal de planta, en carrera administrativa, se le realiza la evaluación del desempeño, acorde a los lineamientos de CNSC.
- Se cuenta con una comisión de personal, para valorar y evaluar en los procesos de concurso para suplir vacantes o de ascensos, según la CNSC Y definidos en la 909.
- Desde la secretaria de planeación se realiza el seguimiento, a las metas e indicadores generados por las diferentes secretarías, gerencias o jefes de oficina en el plan de desarrollo aprobado por el concejo municipal y operativizado anualmente en el plan de acción de la vigencia 2023.
- Se da cumplimiento a los lineamientos definidos por los organismos de control, DAFP.

Oportunidad de Mejora:

- Existen debilidades en algunas temáticas, pero que no son tan estructurales, que están ligadas a los principios del sistema de control interno como son : El auto Control (la persona, la dependencia), Auto regulación (Cumplimiento de normas, reglas), Auto gestión (PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar) principio de autocontrol, como uno de los fundamentos del control interno

2.5 DIMENSION 5: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

2.5 INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Acorde a la teorización definida en el MECI, LA comunicación puede derivarse en Interna y Externa, muy importante entonces como fluye la misma internamente y externamente, satisfaciendo las solicitudes, peticiones, quejas reclamos y denuncias del ciudadano o de empresas constituidas.

La Alcaldesa ha direccionado lo importante de las comunicaciones en responder con calidad y en los términos definidos por los diferentes entes, en esta dimensión se viene del 2022 con una ponderación de 72.4, valor muy próximo al 80 que es la norma base, como mínima ideal el 100.

Se cuenta con los siguientes canales de Archivos de información y Comunicación:

- Página web institucional, tal como lo dispone la Normatividad, donde se publica información de la entidad y se tiene diferentes iconos.



- Esta página se actualiza acorde a los cambios del entorno, tal como lo establece la Ley 1712 de 2014.
- El proceso de gestión documental está integrado al proceso Gestión de la Información del Sistema de Gestión el cual se encuentra publicado en la página del sistema para fácil consulta de todo el personal.

- La Alcaldía Distrital, dispone de diferentes canales de comunicación para socializar la información generada.
- Se cuenta con manuales, guías, planes, normatividad tanto interna como externa, caracterizaciones, procedimientos, formatos y demás documentación que rigen el funcionamiento y organización de la entidad. Esta información se encuentra publicada en la página del Sistema Integrado de Gestión.

Debilidades:

Marginalmente, se presentan desfase en determinadas actualizaciones, que cada dependencia debe realizar aplicando los principios de la autogestión, sin embargo se monitorea y se informa a los responsables.

2.6 DIMENSION 6: GESTION DEL CONOCIMIENTO

2.6 GESTION DEL CONOCIMIENTO.

Lideran esta Dimensión, la Secretaria General, y en esta como una oficina de apoyo en la segunda línea de defensa talento humano, su ponderación heredada del 2022, visto por el DAFP está en 70.8, lo que evidencia que en un plan de mejoramiento hay que implementar acciones para mejorar el sistema de control interno.

En el marco de las políticas asociadas a la sexta dimensión de MIPG - Gestión del Conocimiento se tiene el registro de las siguientes acciones lideradas a través de la secretaria general-Capital Humano

Avances:

- Anualmente, en este caso para 2023, se gestó el plan anual de capacitación al personal de planta.
- Se gesta y publica en página web el Plan Institucional de Bienestar e incentivo 2023
- Plan estratégico de Talento Humano 2023
- Plan anual de vacantes 2023
- Evaluación de desempeño al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Oportunidad de Mejora:

La gestión del conocimiento, es una política que se debe fortalecer desde la Instancia Nacional, DAFP, existen vacíos en su conceptualización e implementación, ante la presencia de un talento humano categorizado como, de planta, en carrera o no, provisional, contratista, el trato hacia estos últimos merece más humanismo, dada ciertas estigmatizaciones y status quo de sus asignaciones.

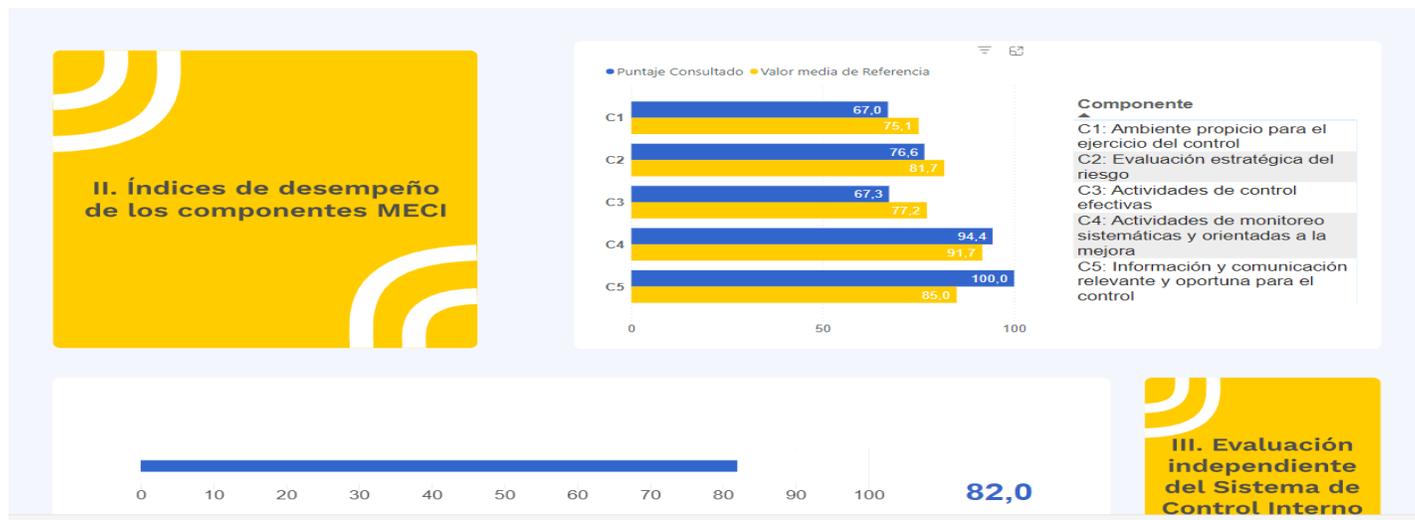
2.7 DIMENSION 7: CONTROL INTERNO

Según la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG a través del FURAG 2022, la dimensión de control interno obtuvo mejor su valoración pasando de una calificación de 65.9 a 80.4, esto es un repunte apreciable,

De acuerdo con la implementación de la política de desarrollo administrativo asociadas a la séptima dimensión de MIPG - Control Interno, se han identificado las siguientes acciones positivas en; El Ambiente Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, monitoreo y supervisión, estas acciones vienen en ascenso desde la vigencia 2022, y se mantienen en el 2023, por lo que acá se describen y son repetitivas en el contexto de la auto regulación.

2.7.1 AVANCES POR COMPONENTE

En la valoración del Sistema de Control interno, basado en la metodología del DAFP , derivado de la medición del Índice de desempeño institucional (IDI), se inserta la valoración por la vía de los componentes del MECI, en tal sentido para valorar el sistema de control interno en la vigencia 2023, se parte de la ponderación del año 2022 realizado por el DAFP. Los resultados se ilustran:



La valoración externa (DAFP) de la tercera línea de defensa de la alcaldía Distrital de Santa Marta, se ubicó en 82,0 de 100, sin embargo, ha y que mejorar un mas algunos componentes del sistema en la vigencia 2023, en este primer semestre y en el segundo cuando fenezca diciembre, se espera todos estén por encima del 80, ideal en el 100. Se detalla cada componente:

Oportunidad de Mejora:

En los tres principios básicos, se requiere mejorar en el Autocontrol., Auto regulación y la Auto Gestión. Básicamente en la política de integridad y la política de tramites.

3. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En Conclusión, tomando como marco de referencia indicadores del DAFP 2022, El Sistema de control interno de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, se encuentra en un nivel en pleno desarrollo, considerándose adecuado (80,7 MIPG Y 82 en MECI), en este primer semestre del año 2023, Sigue en mejora y al final de Diciembre/2023 se avanzara este indicador..

4. RECOMENDACIONES

- Fortalecimiento en los principios básicos del sistema de control interno: Auto control, auto regulación, Auto Gestión,
- Empoderarse más con el modelo integrado planeación (MIPG)
- Fortalecer el ambiente de control, las actividades de control efectiva definidas en el Modelo Estándar de Control Interno MECI.
- Fortalecer e implementar la política de integridad y buen gobierno.
- Mejorar aun mas la política de tramites acorde a los estándares nacionales.
- Es prioritario que quienes lideran procesos, actualicen los mismos, se compenetren mas con la Administración del Riesgo, Normogramas.
- Identificar riesgos de corrupción relacionados con los procesos y el diseño de controles para los mismos.
- Empoderar mas al talento humano en torno al manejo de la administración publica.

