

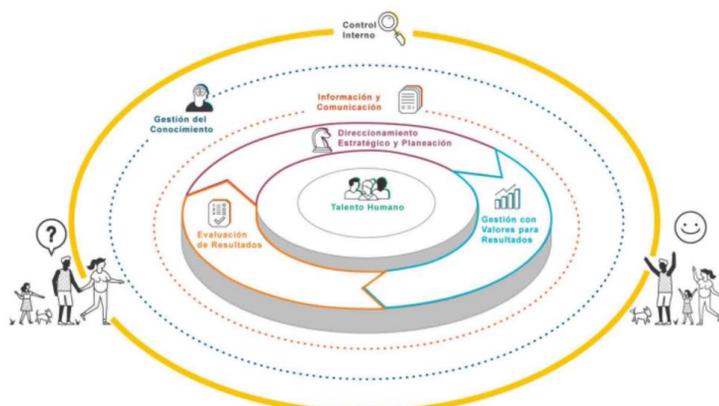
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PRIMER SEMESTRE DE 2020



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

ALCALDIA DISTRITAL DE SANTA MARTA
OFICINA DE CONTROL INTERNO
VIGENCIA 2020

1. INTRODUCCION



Fuente: Función Pública. (2017)

La Oficina de Control Interno presenta el avance del Sistema de Control Interno del período comprendido entre enero y junio de 2020, a través del informe pormenorizado de Control Interno teniendo en cuenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual incluye en su séptima dimensión el componente de control interno.

El informe compila el avance, fortalezas y debilidades que evidenciados en cada uno de los procesos 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:1 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:

- Se cuenta con una estructura orgánica en la que Se describen los niveles de autoridad y responsabilidad en el desarrollo de la gestión.
- Se cuenta con manual de específicos de funciones, requisitos y competencias laborales ajustado de acuerdo con la normatividad vigente, modificado mediante resolución 1099 del 21 de septiembre de 2017. Se cuenta con plan institucional bienestar social e incentivos e incentivos socializado y publicado en la Página Web de la Entidad.
- Se formularon los planes descritos en el Decreto 612 de 2018 y se

publicaron en la página web de la entidad: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Trabajo de SST, Plan Anual de Vacantes.

Oportunidad de Mejora:

- Falta socialización del código de integridad e implementación por parte de los servidores.
- Definir estándares de control para la medición del referente ético de los funcionarios a todos los niveles de la organización.

2.2 DIMENSION 2: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

En concordancia con la implementación de las políticas de desarrollo administrativo asociadas a la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación, se identificó:

Avances:

- Se tienen conformados los comités establecidos por los Decretos 648 y 1499 de 2017, los cuales fueron adoptados mediante actos administrativos: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Comité Municipal de Auditoría mediante, Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Decreto, Comité Territorial de Gestión y Desempeño mediante.
- Se cuenta con un sistema de gestión con enfoque de operación por procesos que sirve como base para la implementación de MIPG
- Se evidencia formulación del plan anticorrupción y de atención al ciudadano vigencia 2020.
- Se cuenta con instrumentos de planeación para la presente vigencia, entre ellos, el plan de acción, presupuesto, el plan anual de adquisiciones y el plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

Oportunidad de Mejora:

- Se evidencian falencias en la cultura de la planeación, al igual que para la medición de los logros obtenidos por la Administración.
- No se evidencia documentación que dé cuenta de las acciones implementadas para mejorar la ejecución de los planes y programas
- Existen falencias respecto a la identificación, análisis y redacción de riesgos.
- Así mismo, existe desconocimiento de los riesgos asociados a su proceso por parte de los servidores públicos que ejecutan los controles.
- Falta cultura relacionada con la gestión de los riesgos
- Mejorar los lineamientos para hacer el seguimiento a los controles establecidos en el mapa de riesgos.

2.3 DIMENSION 3: GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

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

Avances:

- Frente al fortalecimiento institucional y simplificación de procesos, se cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, los cuales se encuentran documentados y son actualizados por cada líder de acuerdo con su necesidad para darle operatividad al mismo o por requerimiento normativo.
- En lo relacionado con Gobierno Digital: Se actualizó la página web y se sigue mejorando con el fin de facilitarle al ciudadano cada vez más su interacción con la entidad. Asimismo, se cuenta con el PETI, el cual se encuentra publicado en la página web.
- Frente a la política de atención al ciudadano se tienen definidos los canales de atención y con un contratista para apoyar para la atención de PQRSF, al igual que el procedimiento documentado en el sistema de gestión.
- En cuanto a participación 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 DIMENSION 4: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Avances:

- Se cuenta con un modelo de operación por procesos con un enfoque de mejoramiento continuo.
- La entidad realiza la evaluación del desempeño al personal de carrera administrativa, al igual que el de libre nombramiento y remoción, según los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Se adelanta el seguimiento a las metas propuestas por las dependencias en el plan de acción vigencia 2020.
- Se da cumplimiento a los lineamientos definidos por los organismos de control, Función Pública frente a la rendición de información con miras a obtener un buen desempeño institucional.
- Se cuenta con un procedimiento para la atención a PQRSD, al igual que buzón de sugerencias y un enlace para hacerle seguimiento a la atención.
- Se adelantan los respectivos informes de seguimiento y se presentan al representante legal. De igual forma se publican en la página web, de acuerdo con la normatividad vigente.

Oportunidad de Mejora:

- Existen debilidades acerca de la cultura de la medición, al igual que el principio de autocontrol, como uno de los fundamentos del control interno
- Se recomienda analizar los respectivos informes de seguimiento con el fin de que sean tenidos en cuenta para la adopción de las medidas pertinentes y que sirvan como base para la toma de decisiones.

2.5 DIMENSION 5: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

En concordancia con la implementación de las políticas de desarrollo administrativo asociadas a la dimensión MIPG – Información y Comunicación, se han identificado las siguientes acciones:

- Según los resultados de FURAG 2019 esta dimensión obtuvo un puntaje de 66.4 frente a 58.1 obtenido en el reporte FURAG 2018, se evidencia un índice de aumento en la evaluación.
- Se cuenta con página web institucional, tal como lo dispone la normatividad, donde se publica información de la entidad y se tiene habilitado la sección de transparencia, además el buzón de “PQRS” para que los usuarios puedan enviar sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.
- Con la actualización continua de la página web se ha logrado mejorar la publicación de información 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 entidad dispone de canales de comunicación para socializar la información generada, mostrando los avances en la ejecución del Plan de Desarrollo.
- 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:

- Se evidencia desactualización de la página web de la entidad en la información de la sección de transparencia.

2.6 DIMENSION 6: GESTION DEL CONOCIMIENTO

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:

- Se evidencia la Formulación del plan institucional de capacitación.
- Plan Institucional de Bienestar e incentivo
- Plan estratégico de Talento Humano
- Plan anual de vacantes
- Se continúa con el proceso de inducción y reintroducción
- Evaluación de desempeño al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Oportunidad de Mejora:

- Se deben definir los mecanismos o procedimientos para la transferencia del conocimiento adquirido por los servidores y evitar su fuga, al momento de retiro de la entidad de cada uno de los servidores.
- Implementar espacios de trabajo para promover el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento que, al documentarse y conservarse, constituyan la memoria institucional para consulta y análisis en cualquier momento.

2.7 DIMENSION 7: CONTROL INTERNO

Según la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG a través del FURAG 2019, la dimensión de control interno obtuvo una calificación de 62.1 en comparación con la vigencia anterior en el cual se obtuvo un puntaje de 59.6

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:

2.7.1 AVANCES POR COMPONENTE

Ambiente de Control

- Según lo definido en los Decretos 648 y 1499 de 2017, se conformó el Comité Institucional de Control Interno.
- Se tiene documentado en el sistema de gestión el procedimiento y formatos para las auditorías internas.
- Se da cumplimiento al Plan Anual de Auditoría Interna previamente aprobado en el comité de control interno.

Evaluación del Riesgo

- Se diseño y socializó la Política de Administración del Riesgo
- Implementación de la Política de Administración del Riesgo para la elaboración y actualización del mapa de riesgo por procesos.

Actividades de Control

- Se realizan actividades de verificación a cumplimiento oportuno de los informes y otros requerimientos de los organismos de control y se adoptan las medidas correspondientes.
- Se realizó la evaluación al sistema de control interno inmerso en MIPG a través del diligenciamiento FURAG 2019
- Se realizó la evaluación al sistema de control interno contable y se presentó a la Contaduría General de la Nación.
- Se realizó la rendición de cuenta de contratación ante la Auditoría General de la República.

Información y Comunicación

- Se realizó la verificación publicación información mínima según los lineamientos de la Ley 1712 de 2014
- Remisión de informes adelantados desde la Oficina de Control Interno al Representante Legal: austeridad en el gasto, seguimiento a planes de mejoramiento y atención a PQRSD, entre otros.
- Publicación en página web los informes adelantados desde la Oficina de Control Interno: seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano, Pormenorizado de control interno, planes de mejoramiento suscritos, entre otros.

Monitoreo y Supervisión

- Se realiza el seguimiento a la rendición oportuna de informes a entidades y organismos de control por parte de cada una de las dependencias.
- Seguimiento a la rendición de información de ley de cuotas
- Seguimiento periódico a la atención a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones PQRS, Ley 1712 de 2014, publicación de la contratación en SECOP y Gestión Transparente, Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano, al igual que a los planes de mejoramiento suscritos.
- Se realizó el seguimiento a las diferentes dependencias de la Administración, con el propósito de verificar el cumplimiento de sus funciones y políticas institucionales.

Oportunidad de Mejora:

- Se evidencia debilidad en la cultura de la autoevaluación de cada uno de los procesos.
- Se identifica baja cultura del autocontrol, aunque ya se aprecian algunos avances

3. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de control interno de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, se encuentra en un nivel adecuado frente a las normas que son de estricto cumplimiento por parte de las entidades públicas y de control.

A la fecha se está dando cumplimiento a la estrategia anticorrupción de que trata la Ley 1474 de 2011 y a las disposiciones del Decreto 019 de 2012 en lo relacionado con la estrategia anti trámites.

Se inició el proceso de transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, según lo definido en el Decreto 1499 de 2017, pero se requiere su continuidad con especial vinculación de la Alta Dirección para cumplir con los objetivos del modelo.

4. RECOMENDACIONES

- Continuar el proceso de implementación de MIPG de acuerdo con los lineamientos descritos en el Manual Operativo emitido por la Función Pública.
- Determinar las acciones para la construcción del Código de Integridad y mecanismos de apropiación por parte de los servidores
- Implementar acciones encaminadas a fortalecer la cultura de la planeación, al igual que el sistema de medición de la gestión.
- Promover la comunicación entre dependencia, la socialización de planes, programas entre otros.
- Se recomienda implementar la gestión por parte de los líderes de los procedimientos en sus mapas de riesgos.
-

- Identificar todos los posibles riesgos de corrupción relacionados con los procesos y el diseño de controles para los mismos.
- Seguimiento a los controles diseñados para la gestión de los riesgos, para verificar que estos se reflejen en el mapa de riesgo.
- Promover el enfoque de mejoramiento continuo, y el autocontrol.