

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



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

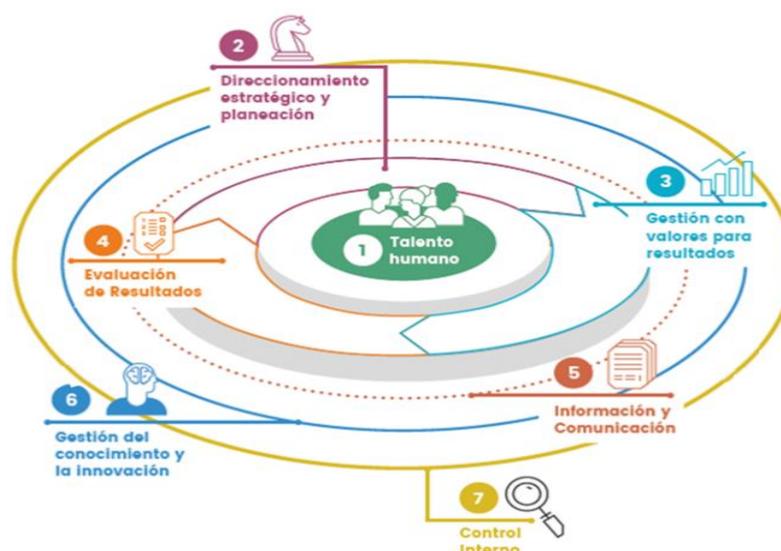
ALCALDIA DISTRITAL DE SANTA MARTA
OFICINA DE CONTROL INTERNOVIGENCIA
VIGENCIA 2020

1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno presenta el avance del Sistema de Control Interno del período comprendido entre julio y diciembre 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 oportunidades de mejora 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 evidencia con una estructura orgánica en la que Se describen los niveles de autoridad y responsabilidad en el desarrollo de la gestión.
- Se diseñó el código de integridad bajo las directrices de la alta dirección.
- La entidad 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:

- Se evidencia debilidad en la socialización del código de integridad y en la implementación por parte de los servidores.
- Construir los 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

Según 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.
- 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.
- Se evidencia debilidad en la cultura relacionada con la gestión de los riesgos

2.3 DIMENSION 3: GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

De acuerdo 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 el seguimiento a los compromisos generados por 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 cumplimiento a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo asociadas a la dimensión MIPG – Información y Comunicación, se han identificado las siguientes acciones:

- 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 “PQRSD” 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.

Oportunidad de Mejoras:

- 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 el cronograma de las actividades del programa SST
 - 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 reinducción
 - 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

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 Auditoria Interna previamente aprobado en el comité de control interno.

Evaluación del Riesgo

- Se diseño y socializó la Política de Administración del Riesgo
- Se Diseño un plan de acción para la elaboración de la Guía de Administración del Riesgo y la elaboración de Mapas de Riesgo.
- Implementación de la Política de Administración del Riesgo para la elaboración y actualización del mapa de riesgo por procesos.

Actividades de Control

- Se brinda acompañamiento y asesoramiento continuo desde la oficina de control interno, para los procesos de rendición de informes en las diferentes plataformas electrónicas de los entes 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 contable y se presentó a la Contaduría General de la Nación.
- Se realizo la rendición de cuenta de contratación ante la Auditoria General de la Republica.

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 PQRSD, 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 continua 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.
- Definir las acciones para el seguimiento e implementación 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.