

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
A NOVIEMBRE 12 DE 2015
(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)**

Secretaría de Control Interno	Benjamín Alzate Castaño	Periodo Evaluado: Julio 12 de 2015 a Noviembre 12 de 2015
		Fecha de Elaboración Noviembre de 2015

Módulo de Planeación y gestión

AVANCES

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de la ley 87 de 1993 y el artículo 9° de la Ley 1474 (Estatuto Anticorrupción), La Secretaría de Control Interno del Municipio de Rionegro Antioquia, presenta a la opinión pública y comunidad en general, el informe pormenorizado, del periodo julio – noviembre del 2015, del Sistema de Control Interno y de cada uno de los módulos, componentes y elementos del Modelo Estándar de Control Interno MECI. Adportas de terminar el actual periodo de gobierno, en un tiempo donde incluso la administración municipal desarrolla actividades del proceso de empalme con el alcalde electo y su equipo, es muy importante y a modo de balance, indicar los logros y dificultades que se presentaron en la implementación del modelo y como herramienta estratégica para la organización, en su afán de cumplir con los fines esenciales del Estado.

1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1 COMPONENTE: TALENTO HUMANO

Es muy importante reconocer el compromiso de la Alta Dirección con la Secretaría de Control Interno y con las diferentes instancias del sistema de control interno para mantener y fortalecer el sistema, destinando los recursos y el talento humano necesario en la obligación de actualizar el Modelo Estándar de Control Interno en los términos y tiempos exigidos en el decreto 943 del año 2014. Como resultado de este esfuerzo fue el cumplimiento del cronograma planteado desde el mismo decreto en todos sus tiempos y actividades y obtener un 100% en la evaluación del ajuste que hizo la Contraloría General de Antioquia su auditoría regular 2014 al municipio de Rionegro

1.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.

El plan de desarrollo RIONEGRO CON MÁS FUTURO logró disponer y posicionar el marco ético: Gobernabilidad y Buen Gobierno, donde se plasma la función pública y los principios rectores que deben orientar el ejercicio de la gestión del servidor, consagrados en los artículos 4 y 5 de la ley 136 de 1994. Estos principios son la honestidad, la responsabilidad, el bienestar, la gestión y la calidad y fueron el fundamento de la gobernabilidad y la autonomía local, política y administrativa, para garantizar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad

1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

En el actual periodo de gobierno se actualizó el manual de funciones y competencias laborales y perfiles de cargos ajustados a una planta global y la vinculación a los cargos de carrera administrativa se hizo a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) garantizando el mérito y la idoneidad de los servidores vinculados.

Se contó con un programa de inducción que permitió que el empleado que se vinculara, recibiera un aprestamiento del cargo, la definición clara de sus funciones y una capacitación de las plataformas que se utilizan en la administración para el manejo de la información como el correo electrónico, el QFdocument, Document web, Meci, Help People y demás plataformas necesarias de acuerdo al cargo que debía desempeñar.

Se diseñó un plan institucional de capacitación (PIC) elaborado y actualizado a partir de un diagnóstico hecho de una encuesta anual y de las debilidades que se detectaban en la evaluación de desempeño; algunas de las capacitaciones que se impartieron en el último año versaron sobre, actualización de la plataforma Gestión Transparente, socialización del nuevo manual de contratación pública, socialización del avance en la formulación de las políticas públicas, el decreto 160 de 2014 sobre negociación de pliego de solicitudes con empleados públicos, la actualización del MECI y un curso de Excel entre otros.

Durante todo el periodo se hizo la evaluación de desempeño y de competencias laborales, tanto al personal inscrito en carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción y personal en situación de provisionalidad, tal como lo establece la CNSC.

Se contó con el plan de bienestar laboral y salud ocupacional, brindando atención al servidor público y procurando el bienestar social y el mejoramiento de la calidad de vida y fortaleciendo los aspectos sico-social y el desarrollo humano. Un aspecto importante en términos de incentivos fue la creación del fondo de empleados para incentivar el ahorro del servidor público y disponer de recursos para eventuales calamidades; El alcalde municipal dispuso aportar al fondo de empleados un salario mínimo mensual por cada funcionario que se afilió al fondo como fundador; para todos los funcionarios se dispone de un día de descanso por el cumpleaños, se tienen dos horas semanales para la práctica de aeróbicos y actividades continuas para la promoción de la vida saludable.

1.2 COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS

El plan de desarrollo RIONGRO CON MÁS FUTURO asumió el compromiso de los objetivos del milenio y con esa premisa y la del cumplimiento del plan de gobierno inscrito en la Registraduría como mandato ciudadano, formula el componente estratégico y lo soporta en cuatro programas identificados con el acrónimo PIES que describe a Rionegro planificado, integral, emprendedor y seguro; estos a su vez desagregados en veintidós subprogramas y 128 proyectos. La buena planeación estratégica y una correcta y lógica planeación operativa garantizó la ejecución del plan de desarrollo en un alto porcentaje y un reconocimiento en el nivel nacional a través de Indicadores como desempeño fiscal, índice de gobierno abierto, y alphasig medidos por instancias como el DNP, PGN, CGA respectivamente; es de anotar que, para la CGA la ejecución del plan de desarrollo fue de más del 90% y la calidad de la información en la plataforma alphasig fue calificada con el 98%

1.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Con la implementación de las normas ISO-9001 de 2008 y las normas técnicas de calidad para el sector público NTC-GP-1000-2009 la administración municipal adopta el modelo de operación por procesos en el cual se tiene un mapa que muestra tres procesos estratégicos, cinco procesos misionales y cuatro procesos de apoyo; esto garantizó una alta capacidad en términos de la aplicación correcta de la función administrativa y sus mecanismos de prevención, control y evaluación y el cumplimiento del ordenamiento jurídico, constitucional y legal en la gestión pública.

1.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La administración municipal logró estabilizar una estructura organizacional donde se tiene después del Alcalde, como máxima autoridad y representante legal del ente territorial, un nivel directivo conformado por los secretarios y subsecretarios de despacho, un segundo nivel directivo-operativo y una planta global que responde a una administración que opera por procesos, con un sistema integrado de gestión SIG que facilita la operatividad y la comunicación de la administración en todos los niveles.

1.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN

En todos los programas y proyectos del plan de desarrollo RIONEGRO CON MÁS FUTURO se tuvieron los indicadores que daban cuenta del avance de los mismos, en términos de eficacia y en la utilización de los recursos para medir la eficiencia; igualmente, cada uno de los procesos tenía sus respectivos indicadores que mostraban la evolución de la gestión pública municipal. Son más de 538 indicadores para hacerle seguimiento a todos los proyectos del plan de desarrollo los cuales agrupados se resumen en 64 indicadores estratégicos para medir la gestión municipal. Esto nos permitió evidenciar el cumplimiento periódico del plan de desarrollo y determinar cuál fue el balance final para rendirle cuentas a la comunidad y hacer el empalme con la nueva administración.

1.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

El Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Gestión de la Calidad cuenta con un documento donde se plasman las políticas de operación que garantizan las actividades y el cómo se han de llevar a cabo los procesos y procedimientos y garantizar la calidad y la buena marcha de los mismos.

Se tiene el manual de calidad y el manual de procedimientos aprobado por acto administrativo que garantiza la correcta operación de todas las actividades en cada uno de los procesos.

1.3 COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

1.3.1 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en la Guía para la administración de riesgos Administración Municipal elaboró en su SIG un documento desde un diagnóstico interno y del entorno donde se definen y adoptan, por acto administrativo, las políticas de administración del riesgo; fueron difundidos ampliamente en documentos, capacitaciones, pantallas de pasillos y corta tráfico

1.3.2 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.

Los riesgos se identificaron desde un contexto estratégico partiendo del análisis interno y del entorno; en cada proceso se describe el riesgo, las causas que lo pueden originar y las consecuencias si llegara a presentarse. La información producto de la Administración de los Riesgos permite determinar si aumentó o disminuyó el número de riesgos y nivel de calificación o zona de riesgo, al igual que los indicadores; para esta actividad se cuenta con personal externo profesional practicante.

De igual manera se cuenta con un plan anticorrupción, se tienen identificados los riesgos de corrupción y se diseñan acciones para mitigar la ocurrencia de estos riesgos; actualmente se revisa y se le hace seguimiento a los riesgos de corrupción detectados en el plan anticorrupción 2014

1.3.3 ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO

En los riesgos, se analizaron sus causas y las posibles consecuencias en caso de ocurrencia y se ubicaron en una matriz de calificación de riesgo donde se valoran las posibilidades de ocurrencia y su impacto y con estos criterios se califican desde tolerables hasta intolerables en una escala que va desde leve pasando por medio hasta nivel alto. Se tiene mapa de riesgos por proceso y mapa de riesgos institucional.

Partiendo de los riesgos identificados se diseñaron planes de mejora que van desde acciones preventivas para disminuir sus posibilidades de ocurrencia hasta acciones correctivas para solucionar los problemas en caso de materializarse el riesgo.

DIFICULTADES

Destacando que el señor alcalde en todos los espacios donde intervenía hacía referencia al MARCO ÉTICO y en la necesidad de generar confianza en la comunidad, este es un documento cuyos principios deben estar continuamente posicionados e interiorizados en cada servidor público y por consiguiente debe ser socializado continuamente en todo tiempo y en todos los espacios.

En el talento humano una tarea pendiente es la implementación del acuerdo 038 y en tal sentido el plan de incentivos está a la espera de la asignación de presupuesto por parte de la Secretaría de Hacienda; esto nos queda como una importante acción de mejora para motivar al servidor público en sus labores diarias, y despertar el sentido de pertenencia y la creatividad para generar confianza en la comunidad.

Para mejorar en los indicadores de gestión es necesario tener en cuenta una correcta definición de metas y de indicadores para que estos sean legibles y entendibles para cualquier persona de la comunidad; en este aspecto se ha tenido alguna dificultad para medir el avance del plan de desarrollo; incluso en los indicadores estratégicos que son medidos desde planeación nacional y cuyo comportamiento mejora al reducirse el respectivo indicador como NBI o nivel de pobreza, en su medición se señala la cifra que da planeación en un momento de corte y no se indica cuanto se pudo reducir para saber el avance en la consecución de la meta. Aclarar estos indicadores es una buena oportunidad de mejora; también es importante evaluar la meta cuando no fue alcanzada, determinar la causa y establecer planes de mejora que nos permita corregir y procurar su logro

En las políticas de operación es necesario consolidarlas y socializarlas con todos los funcionarios.

Para mejorar es importante un proceso más agresivo de divulgación del mapa de riesgos y de riesgos de corrupción para que se refuercen las acciones que se deben mitigar o evitar su ocurrencia y el compromiso de hacerle seguimiento constante al plan anticorrupción y a las políticas de atención al ciudadano

Módulo de Evaluación y Seguimiento

AVANCES

2.MÓDULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN

Para el año 2014 la Administración Municipal realizó, a través de un estudiante del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid como tesis de grado de Tecnología Industrial, una autoevaluación institucional del Sistema de control interno con los siguientes resultados:

Sistema de control interno: calificación 4.21 y un nivel de satisfactorio

Por subsistemas:

Subsistema de control estratégico: calificación 4.31 satisfactorio

Subsistema de control de gestión: 4.13 satisfactorio

Subsistema de control de evaluación: 4.11 satisfactorio

Además dejó las siguientes fortalezas y debilidades y unas conclusiones:

Fortalezas:

Manual con los principios y valores de la Entidad.

Políticas de administración de riesgos

Plan de programas estratégicos

Modelo de operación por procesos

Existencia del código de Ética

La Secretaría de Control Interno hizo los respectivos informes pormenorizados de control interno y el informe ejecutivo anual de control interno para el DAFP; este último versó sobre la actualización del modelo estándar de control interno y evaluación fue del 97.9%; sobre este mismo tema la CGA calificó la actualización del MECI EN UN 100%

2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

AUDITORÍA INTERNA

Se logró ejecutar completamente el programa de auditoría no solo como un trabajo que se hace anualmente sino además, como un ejercicio previo a la auditoría del ICONTEC en la cual, este año tenía el componente muy importante para la administración municipal, de renovación del certificado de calidad.

De la auditoría interna de calidad quedaron 43 no conformidades y unas importantes acciones de mejora; pero lo fundamental fue que dejó el sistema y a todos los líderes de los procesos bien preparados para la auditoría de renovación del certificado la cual se pasó satisfactoriamente con algunas acciones de mejora y solo una no conformidad menor. La recomendación del auditor externo es que el ICONTEC renueve el certificado de calidad a la administración municipal de Rionegro

2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

PLAN DE MEJORAMIENTO

El programa de auditoría arroja unas no conformidades y acciones de mejora a las cuales los líderes de los procesos les diseñan los respectivos planes de mejora; la Subsecretaría de Auditorías Integrales le hizo un seguimiento semestral a estos planes para verificar su eficacia y entrar a cerrar las acciones de mejora o, en su defecto, hacer las recomendaciones y continuar con el seguimiento

DIFICULTADES

Una tarea bien importante que queda pendiente es la autoevaluación institucional; se diseñó el formato y se tiene el instructivo adaptado del DAFP pero la autoevaluación institucional aún no se ha hecho.

Otro aspecto fundamental para la efectividad del sistema de control interno es la sensibilización de todos los empleados en la cultura de autoevaluación, el autocontrol, la autogestión y autorregulación como principios fundamentales del sistema.

Eje Transversal de Información y Comunicación

AVANCES

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

La administración Municipal mantuvo actualizada la página Web y allí se publicó de manera permanente temas fundamentales y de interés para la comunidad como, el plan de desarrollo, los planes, programas y proyectos, el presupuesto municipal, el informe de gestión con antelación a la rendición pública de cuentas de acuerdo a la ley, el plan anual de compras, el seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano, informes continuos sobre el avance del plan de desarrollo y por supuesto el informe pormenorizado de control interno entre mucho otros documentos.

Siempre estuvo a disposición de la comunidad la ventanilla única de atención al ciudadano VUAC y el buzón de sugerencias con las PQSRF para recibir clasificar y dar respuestas oportunas a las comunidades.

De otro lado siempre estuvo disponible en los diferentes pisos las pantallas, los rompe tráfico y carteleras con información de que hacer municipal.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA

En la comunicación interna, además de algunos canales que sirven simultáneamente para la interna y externa como el QFDocument que nos allega la comunicación en tiempo real, tenemos el correo institucional y el correo personal donde fluye la comunicación con mucha eficacia entre todas las dependencias de la Administración Central y también con las dependencias que están por fuera de la Administración.

A través de la subsecretaría de Gestión Tecnológica y Sistemas de Información que es una de las grandes fortalezas que tiene la administración, se está mejorando continuamente con las últimas tecnologías, los sistemas de información y comunicación lo que a su vez, mejora la comunicación con los usuarios y partes interesadas del municipio.

Se tiene el proceso de Gestión documental y las tablas de retención sobre las cuales se capacitó a todo el personal de la Administración.

En la Oficina de información y prensa se tiene el proceso de comunicación organizacional, la matriz y la guía de comunicaciones y el plan de medios; es una dependencia que siempre garantizó una comunicación fluida con toda la ciudadanía sobre los desarrollos, obras y realizaciones más importantes de la Administración municipal

DIFICULTADES

Sobre una importante herramienta como la VUAC se debe seguir diseñando acciones de mejora ya que se han tenidos muchas dificultades, en todas las dependencias para apropiarse de esta herramienta fundamental para la comunicación con la ciudadanía; desde la Subsecretaría de Gestión tecnológica y sistemas de información se han hecho las capacitaciones para todos los funcionarios y se ha programado el acompañamiento personalizado para los encargados de manejar la herramienta en cada dependencia pero ha sido muy difícil su apropiación.

También es muy importante señalar que, en la encuesta de satisfacción al ciudadano, se detectó que más del 97% de la comunidad hacen los trámites directamente muy a pesar de la disposición de muchos medios electrónico por parte de la Administración municipal; por lo anterior es fundamental, diseñar estrategias para que la comunidad se apropie y utilice todas las herramientas tecnológicas en sus trámites y transacciones con la administración municipal para más comodidad desde sus hogares y para descongestionar la administración

Estado general del Sistema de Control Interno

En general se puede decir que, la actual administración termina su periodo de gobierno con un sistema de control interno bien concebido e interiorizado en sus funcionarios y con la herramienta MECI implementada en un 100% como lo califica la CGA; esto permitió que el municipio siempre estuviera en los primeros lugares en el contexto nacional en indicadores como desempeño fiscal, gobierno en línea, control interno e índice de gobierno abierto entre otros; destacar también el alto porcentaje en la ejecución del plan de desarrollo.

Otro aspecto que da fe del buen funcionamiento del sistema es el fenecimiento de la cuenta por parte de la CGA y los buenos indicadores que nos deja en control de la gestión con una alta calificación en contratación y en control interno contable; estamos pendientes del informe definitivo de la auditoría de la CGR al SGP en salud y educación, sin embargo el concepto en la reunión de cierre fue favorable.

Por último y de suma importancia, fue la renovación del certificado de calidad del ICONTEC al sistemas de gestión de la calidad del municipio.

BENJAMÍN ALZATE CASTAÑO
SECRETARIO DE CONTROL INTERNO
Noviembre de 2015