

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO NOVIEMBRE DE 2019

(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)

Oficina de Control Interno	Darío García Ospina	Periodo evaluado: Julio a octubre de 2019
		Fecha de elaboración: Noviembre de 2019

PRESENTACIÓN

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de la ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011 Artículo 9: que dice: Reportes del responsable de control interno: ... “El jefe de la unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado de control interno de la entidad” ..., El Decreto 1499 de 2017 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG) y las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, periodo evaluado desde julio a noviembre de 2019.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Se evidencia que cada una de las Dimensiones, de acuerdo al resultado, se ubican en el quintil 5, esto quiere decir que la Entidad ha tenido una gestión y desempeño muy bueno, al igual que el resultado de cada una de las políticas, donde se observa que de las 16 (dieciséis) políticas, 2 se encuentran en el quintil 4: Defensa Jurídica y Racionalización de trámites, y las otras 14 se ubican en el quintil 5.

AVANCES:

- Se conformaron equipos de trabajo para la dinamización por políticas
- Reconocimiento y empoderamiento de los equipos de trabajo.
- Definición de roles, responsabilidades y autoridades por cada política (17)
- Coordinación para la respuesta a los autodiagnósticos faltantes.
- Acompañamiento para la definición de Planes de acción por política, articulados al plan de acción de las dependencias.
- Se tiene la Matriz de roles y responsabilidades del Sistema de Gestión de Calidad, articulado al MIPG.
- Se cuenta con la matriz de requisitos ISO articulados al MIPG.

1. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad – definidas en el direccionamiento estratégico, las normas que le rigen en materia de personal y la garantía del derecho



fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales.

AVANCES

- Se cuenta con el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Administración Municipal de Rionegro. Construido en armonía con las políticas del Gobierno Nacional y la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG. Su objetivo es favorecer a los servidores públicos quienes constituyen el activo más importante. Por ello, se hace necesario invertir en su fortalecimiento integral, con el fin de promover su calidad de vida, enaltecer al servidor público y posibilitar en forma integral la expresión de su más alto potencial.
- Se cuenta con el Código de Integridad institucional, socializado al personal de la entidad.
- Orientación a equipos de trabajo en Talento Humano
- Definición de criterios para la evaluación del desempeño y articulación con sistemas de gestión y con participación de cada nivel estructural.
- Capacitación al personal nuevo sobre MIPG y Servicio Público
- Se avanzó en la documentación de la política de GETH.
- Se tiene un documento denominado Plan de GETH.
- Se tienen los planes correspondientes a Talento Humano.
- Se realizó la reinducción a los servidores de la entidad
- Se cuenta con el programa institucional de formación y capacitación

2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

El propósito de la dimensión es permitirle a la entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor y así mismo fortalecer la confianza y legitimidad.

AVANCES

- En cumplimiento del Decreto 648 de 2017 en el rol de enfoque hacia la prevención y la Ley 1474 de 2011, se realizó el seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y a la Matriz de Riesgos institucional con corte al 31 de agosto de 2019.
- Seguimiento continuo al cumplimiento del Plan de Desarrollo “Rionegro Tarea de Todos 2016-2019”.
- Articulación de los planes del municipio conforme lo señala el Decreto Nacional 612 de 2018 y publicación en la página web del municipio.
- Coordinación y desarrollo del proceso de empalme y cierre de gestión, conforme a la ley 951 de 2005 y la Directiva No. 009 de la Procuraduría General de la Nación.

3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO

Agrupar un conjunto de políticas o prácticas que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional.



AVANCES

- Espacios de diálogo e interacción con la ciudadanía a través de herramientas como: Chat, foros, medios de comunicación, redes sociales estableciendo comunicación entre el ciudadano y la entidad.
- Correctivos permanentes y necesarios a fin de lograr el mejoramiento continuo en la calidad y oportunidad de las respuestas al ciudadano.
- Se cuenta con los siguientes servicios de atención en línea para que la comunidad acceda fácilmente: Chat, Redes sociales, Foro, Blog, Encuestas.
- Herramienta SESuite para el ingreso, respuesta y trazabilidad de las PQRD recibidas en la administración Municipal.
- La página web de la Entidad cuenta con el sitio Transparencia y acceso a la información pública, donde la comunidad accede a información de interés como convocatorias, noticias, calendarios de actividades, trámites y servicios, contratación, proyectos, rendición de cuentas, planes, manuales, normativa, informes, actas, reglamento, manual de funciones, políticas, indicadores plan de desarrollo, información financiera y contable, entre otros.

Link: <http://www.rionegro.gov.co/Transparencia/Paginas/Transparencia-y-Acceso-a-la-Informacion-Publica.aspx>.

- Frente al cumplimiento del Plan de Desarrollo 2016-2019, tenemos como estrategia de comunicación la difusión de 101 cambios en Rionegro, algunos son:
 - 10 nuevas unidades deportivas
 - 138 frentes de seguridad
 - 22.000 raciones diarias con el PAE
 - Construcción Centro Integral de Bienestar animal-CEIBA (Entregado)
 - 16 casa de expendio de droga derribadas
 - Mas de 2.000 nuevas luminarias instaladas
 - 70 km de suelo cemento
 - 9 centros de desarrollo infantil
 - 66 nuevos gimnasios al aire libre
 - 7 km de placa huella
 - Construcción del CAI del Barrio Cuatro Esquinas
 - 58 becas saber entregadas a los mejores bachilleres de Rionegro
 - 3.600 subsidios para mejoramiento y construcción de vivienda
 - 19 km de ciclo rutas
 - Nueva posta atlética e iluminación del estadio Alberto Grisales
 - Limpieza y recuperación del Rio Negro
 - Plan vial diseñado a 70 años
 - 45 Km de andenes construidos.
 - 3 Centros de atención Municipal Especial Municipalizados-CAME.

“CUMPLIMOS Y AVANZAMOS”

Link: <https://www.rionegro.gov.co/Paginas/Siento-Un-Cambio.aspx>



4. DIMENSION EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

AVANCES

- En este tema de gestión y resultados, el municipio de Rionegro se encuentra entre las mejores entidades a nivel nacional, gracias a los resultados de gestión y desempeño institucional arrojados por el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG. La Alcaldía de Rionegro, obtuvo un puntaje final de 81.7 sobre 100. Se evidencia que cada una de las Dimensiones, de acuerdo al resultado, se ubican en el quintil 5, esto quiere decir que la Entidad ha tenido una gestión y desempeño muy bueno, al igual que el resultado de cada una de las políticas, donde se observa que de las 16 (dieciséis) políticas, 2 se encuentran en el quintil 4: Defensa Jurídica y Racionalización de trámites, y las otras 14 se ubican en el quintil 5.

5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos.

AVANCES

- Por medio de la página web del Municipio la comunidad puede tener acceso a la información pública, como son: informes PQRS, informes de empalme, gestión contractual, cumplimiento y avance del Plan de Desarrollo, informes de auditorías, entre otros, demostrando así la transparencia y el buen uso de los recursos públicos por parte de la Administración Municipal.

6. DIMENSION GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Esta dimensión dinamiza el ciclo de política pública, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencia, y promueve buenas prácticas de gestión.

AVANCES

- Se encuentran los procesos, procedimientos, caracterizaciones y formatos actualizados y publicados en el aplicativo MECI.
- Los comités primarios y técnicos realizados por cada dependencia son otro medio de innovación y conocimiento a través de las capacitaciones, socializaciones y retroalimentación en cuanto a temas pertinentes a la dependencia o a nivel de toda la Administración.
- Se Creo el comité de empalme del Municipio mediante Decreto Municipal 334 del 21 de agosto de 2019 y se estableció el cronograma de trabajo para realizar el proceso de cierre y entrega del informe de gestión.
- En la intranet se cuenta con un espacio para compartir conocimientos y donde se publican documentos interesantes provenientes de actividades académicas en las que



han participado servidores del Municipio de Rionegro, y que han querido compartir con todos para hacer gestión del conocimiento. Link: intranet@rionegro.gov.co

7. DIMENSION CONTROL INTERNO

Se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los sistemas de Gestión y de Control Interno

AVANCES

- Seguimiento permanente a las PQRS que ingresan a la Administración Municipal por parte de la ciudadanía, a través del aplicativo SE Suite.
- Seguimiento e informe del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano, el cual se encuentra publicado en la página web de la entidad.
- Ejecución del plan anual de auditorías de la Oficina de Control Interno.
- Asesoría y acompañamiento al proceso de empalme.
- Seguimiento continuo a la eficacia de las acciones de los planes de mejoramiento de cada una de las dependencias.
- Seguimiento a la matriz de riesgos institucional.
- Seguimiento permanente e informe sobre el cumplimiento de la rendición en la plataforma de Gestión Transparente de la Contraloría General de Antioquia.
- Seguimiento al cumplimiento de las acciones del Plan de mejoramiento archivístico del AGN.
- Presentación oportuna de cada uno de los informes de Ley que corresponden a la Oficina de Control Interno.
- Asesoría continua y permanente a las diferentes dependencias en temas relacionados con el Sistema de Control Interno.
- Apoyo y acompañamiento al proceso de auditoría realizada por la Contraloría General de Antioquia.
- Realización del Comité de Institucional de Coordinación de Control Interno, donde se socializó el informe derivado de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, además de las líneas de defensa donde se definieron roles, responsables y autoridad.
- Coordinación del Comité Municipal de Control Interno.
- Acompañamiento y apoyo al levantamiento del inventario tecnológico.

RECOMENDACIONES

- ✚ Continuar con el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y crear las estrategias pertinentes para darle cumplimiento al 100% en cada una de las Dimensiones y Políticas.
- ✚ Fortalecer las líneas de defensa, definir responsabilidades claras y asignar roles específicos.

DARÍO GARCÍA OSPINA
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Mónica Patricia Ríos Urrea – Profesional Universitaria

