

 <p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACA ALCALDIA MUNICIPAL PUERTO BOYACA</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE PUERTO BOYACA, BOYACA</p>	<p>OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>
<p>PROCESO: GESTION DE CONTROL INTERNO</p>	<p>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO</p>	<p>FECHA: 10 DE NOVIEMBRE DE 2013</p>
<p>JEFE DE CONTROL INTERNO</p>		<p>MARIA GLADYS GUZMAN FRANCO</p>
<p>PERIODO EVALUADO</p>		<p>Julio-agosto-septiembre-octubre de 2013</p>

En cumplimiento a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta y se publica el informe pormenorizado del estado actual del control interno de la Alcaldía Municipal de Puerto Boyacá.

<p>SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO</p>
<p>AVANCES</p>
<p>Componente Ambiente de Control</p> <p>Acuerdos compromisos o protocolos éticos. La Entidad cuenta con el Código de Ética, adoptado mediante Resolución No. 0100097078 de junio 30 de 2009. En él se definen Diez (10) valores, seis (06) acuerdos y compromisos y Cinco (5) principios éticos establecidos para la Administración Municipal de Puerto Boyacá teniendo definidos de manera explícita, estos principios, valores, acuerdos y compromisos éticos que enmarcan la gestión institucional y orientan las actuaciones de sus servidores.</p> <p>Como elemento de Control en la Administración existe el Mapa de riesgos, que permite establecer el lineamiento estratégico que orienta las decisiones de la Entidad pública, frente a los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos producto de la observación, distinción y análisis del conjunto de circunstancias internas y externas que puedan generar eventos que originen oportunidades o afecten el cumplimiento de su función, misión y objetivos institucionales.</p> <p>Dando cumplimiento al Decreto 2641 de 2012, en cuanto a la consolidación del “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” a cargo de la Oficina Asesora de Planeación, se aplicó por parte de control interno el mecanismo de verificación y de seguimiento de las orientaciones y obligaciones derivadas del citado documento y la observancia de los lineamientos de la Ley 1474 de 2011; publicándose el mapa anticorrupción y de atención al ciudadano, en la página web de la Entidad.</p> <p>La Administración municipal a partir de la aprobación mediante acuerdo No. 004 por medio del cual se aprueba el plan de de Desarrollo Municipal 2012 – 2015 “Trabajando por el Cambio”, al cual se le han venido realizando ajustes trazándose nuevos retos frente al actuar administrativo.</p> <p>Se realiza y se cumple con la evaluación del desempeño laboral de acuerdo con los formatos y directrices del consejo nacional del servicio civil.</p> <p>Se acompaña y se realiza seguimiento a la creación del comité de convivencia laboral municipal dando cumplimiento a la RESOLUCIÓN NÚMERO 0000652 DE 2012 (abril 30).</p>
<p>DIFICULTADES</p>

Culmina el presente año sin lograr consolidar una reestructuración organizacional y estructural para la Dependencia de control interno Municipal, teniendo presente que se encuentra como hallazgo por parte de la Contraloría, advirtiendo deficiencia en las labores encomendadas, especialmente, por la carencia de una planta de personal suficiente para el cumplimiento de las funciones propias del área, no existe programa de capacitación para la labor desempeñada (auditorías internas), falta de apoyo y relación con esta área por parte de la Alta Dirección.

Si bien la estructura organizacional establece los niveles de autoridad y se han ejercido con responsabilidad facilitando la toma de decisiones, también se cuenta con un Manual de Funciones, requisitos y competencias, que precisan las funciones de los empleos que conforman la planta de personal, pero se considera importante su actualización y ajuste que guarde coherencia con los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en cada área, garantizando la fluidez de la información, el cumplimiento de objetivos, planes y demás responsabilidades. Así como la correcta ejecución de cada proceso misional y de apoyo.

SE REQUIERE:

- Adelantar estudio de análisis de cargas de trabajo
- Dinamizar el trabajo del comité de Ética y Buen Gobierno de la Administración Municipal, establecido mediante resolución No. 0100097192- 01- junio 2010.
- Fortalecer la formulación del plan institucional de Formación y Capacitación
- Cumplimiento a la Implementación del programa de Inducción y Reinducción
- Compilación de evidencias de la ejecución del plan de Bienestar Social e Incentivos
- Actualizar Manual de Funciones Y Competencias Laborales
- Actualizar y dar cumplimiento al tema de Administración del Riesgo
- Adecuación planta física para el mejoramiento del clima laboral y la protección de bienes y documentos públicos
- Actualizar el Organigrama de la entidad

ACCIONES DE MEJORA

Involucrar y comprometer a todos los servidores públicos de la Entidad en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos, debido a la diversidad y particularidad de la Administración, en cuanto a funciones, estructura, manejo presupuestal y el carácter de compromiso social.

Se viene realizando acciones correctivas en la detección de errores en el desarrollo de las funciones en cumplimiento de la misión institucional y ajustes de conformidad a las normas pertinentes, al momento de ser detectadas las dificultades, lo cual garantizan de esta forma la continuidad del servicio con eficiencia, eficacia y oportunidad.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

AVANCES

Dentro del Sistema de Información, la administración tiene diferentes herramientas tecnológicas: sitio web, programa radial, carteleras, etc. constituyendo un elemento de control que facilita el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, en concordancia con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 489 de 1998.

Se realizaron auditorías de Gestión, en las cuales se, Estableció el cumplimiento de los procedimientos, definido por la administración.

En lo relacionado con la rendición de cuentas a la ciudadanía se ha cumplido con el ejercicio de participación comunitaria y se ha interactuado con la ciudadanía.

La administración municipal continua mejorado el uso de los medios de comunicación realizando una imagen institucional, lo que permitirá dar una mayor cobertura a todas y cada una de las actividades adelantadas por la entidad y su forma de divulgación hacia la comunidad será mucho más rápido, confiable, oportuno y efectivo.

La Administración municipal de Puerto Boyacá, continua con una política sana de socialización de los planes, programas y proyectos adelantados por el municipio y la publicidad de los mismos, utilizando todos los medios de comunicación disponibles, dando a conocer su actuar. Permitiendo fortalecer el Subsistema de Control de Gestión y con él la gran mayoría de sus elementos. Invitando a todos los grupos de la comunidad para realizar y dejar plasmado en el presupuesto para la vigencia 2014.

Durante los meses de enero y febrero de 2013, se presentaron la gran mayoría de informes solicitados por las entidades de control y vigilancia, relacionados con el cierre fiscal a 31 de diciembre de 2012, entre los que se cuentan los de la Contraloría de Boyacá, Contaduría General de la Nación, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública, Derechos de autor, entre otros, con lo cual se evita cualquier tipo de sanción relacionada con extemporaneidad.

Se realizaron auditorías de Gestión, en las cuales se, Estableció el cumplimiento de los procedimientos, definido por la administración.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de los roles de evaluación y seguimiento, acompañamiento y asesoría, administración del riesgo, fomento de la cultura del control, y relación con entes externos, ha ejecutado el plan de acción propuesto para la vigencia, mediante la realización de diferentes actividades como el seguimiento a los diferentes planes de mejoramiento, desarrollo de la auditoría de Gestión.

Se viene realizando el informe de austeridad en el gasto público, dando cumplimiento al Artículo **22** del Decreto **1737** de agosto 21 de 1998, dejando recomendaciones y hallazgos encontrados y dándolos a conocer al ejecutivo.

DIFICULTADES

Es necesario construir el concepto de la comunicación en la administración como algo inherente a la cultura organizacional entendiendo, que la comunicación es la forma concreta de como se expresa la cotidianidad de la cultura de la entidad.

Debido a la ausencia en la Cultura de control de algunos funcionarios de la Entidad, se dificulta la intervención de todos los servidores, los cuales se mantengan interrelacionados que permita estar siempre atentos a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos y que garanticen la coordinación de las acciones y la fluidez de la información, con el fin de anticipar y corregir oportunamente las debilidades que se presenten en el quehacer institucional.

Se requiere actualizar y ajustar el Manual de Procesos y procedimientos MECI1000:2005, aunque los controles están establecidos y determinados para cada proceso, quedando procesos nuevos que no se encuentran incluidos en el Manual, generando debilidades administrativas.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

AVANCES

Para este periodo objeto de seguimiento al Sistema de Control Interno, se verificó el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento institucional, suscritos con la Contraloría de Boyacá y la Contraloría General de la República, logrando mejorar el grado de cumplimiento y el compromiso frente a dichos planes, por parte de los responsables de ejecutar las acciones y compromisos inmersos en los mismos, permitiendo el cumplimiento de varias de las acciones que se encontraban pendientes de ejecutar.

En el periodo objeto de reporte se adelantó la Evaluación de Desempeño a todos los funcionarios de carrera administrativa, la cual se adelantó dentro de los primeros 15 días del mes de febrero de 2013, tal como lo establece la normatividad vigente sobre la materia.

Para este periodo se continuó con la realización de procesos de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno, procesos de los cuales se han dejado y notificado los respectivos informes a los responsables de estos.

Los planes de mejoramiento suscritos se vienen cumpliendo y el desempeño de los mismos a permitido subsanar debilidades y puntos críticos al interior de la administración.

Se dio cumplimiento al programa anual de auditorías para cada vigencia.

Se elaboran los planes de mejoramiento de acuerdo a los hallazgos encontrados por los entes de control y se elaboran las acciones correctivas y seguimiento a los mismos.

Se ha presentado ante el ejecutivo y el comité coordinador de control interno el informe ejecutivo anual de control interno y contable de cada vigencia.

DIFICULTADES

Es necesaria la construcción de indicadores ajustados a los procesos y procedimientos de cada una de las dependencias a fin de generar una gestión que sea medible cuantitativa y cualitativamente y que permita la correcta toma de decisiones.

Los planes de mejoramiento, se convierten más en el cumplimiento de una obligación, norma o formalismo, que en una oportunidad de mejora, para la óptima realización de los procesos y procedimientos de la Alcaldía Municipal.

La evaluación de desempeño a los funcionarios de carrera administrativa con fecha de corte 31 de enero de 2013, realizada por los Secretarios de Despacho y por algunos Jefes de Unidad, no son acompañadas por la Dirección de Talento Humano, lo que dificulta que los evaluadores realicen evaluaciones objetivas y acertadas frente al desempeño de los funcionarios.

Se necesitan elementos de trabajo que fortalezcan la imagen institucional implementada y generen un reconocimiento del sistema de control interno para el fomento de la cultura del autocontrol.

No se cuenta con equipo de auditoría suficiente dentro del área de control interno, esta función la realiza la auxiliar y jefe de Despacho, esto no permite cumplir de manera adecuada el rol de evaluación independiente.

La falta de recurso humano y financiero para la dependencia de control interno, que le permita emprender un mayor número de acciones como el fortalecimiento de la cultura del autocontrol, a través de campañas educativas en procura de lograr la calidad en nuestros servicios. Así como el desarrollo de auditorías en cada uno de los procesos con un mayor número de servidores públicos formados como auditores internos, que evidentemente definirían a tiempo los riesgos encontrados y los controles a los mismos.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo a la información suministrada el modelo muestra un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos. se debe realizar esfuerzos necesarios a nivel administrativo que permitan consolidar la estrategia para llegar a un nivel óptimo de implementación, de esta manera se puede garantizar un mejor desempeño de los servidores públicos y de los servicios que se prestan a la ciudadanía

RECOMENDACIONES

Los planes de mejoramiento deben entenderse como una oportunidad de mejora y de continuar con la verificación y seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos en los diferentes Planes de Mejoramiento que el municipio y sus funcionarios han suscrito, todo lo anterior en pro del mejoramiento continuo de la entidad.

Es imperativo que se continúe realizando y mejorando el proceso de ejecución de auditorías de gestión a nivel interno, de manera tal que sea mucho más diligente y efectivo el mejoramiento continuo, teniendo como referente y norte el cumplimiento de las metas previstas en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015, de forma tal que sean tenidas en cuenta las recomendaciones planteadas en los informes correspondientes a cada proceso auditado.

Se debe continuar fomentando y concientizando al interior de la administración municipal, la cultura del autocontrol, autoevaluación y autogestión, cultura que ciertamente debe convertirse en algo casi que innato de todo servidor público que labore o que se vincule al ente territorial.

Es totalmente claro que los diferentes equipos y grupos de trabajo que se conforman dentro de la

administración municipal deben estar en permanente, capacitación y actualización profesional, técnica y normativa, de forma tal que los estándares y calidades de los trabajos realizados, sean de los más altos niveles, generando siempre los resultados esperados y permitiendo el cumplimiento de los objetivos propuestos, tanto en el Plan de Gobierno del Alcalde como en el Plan de Desarrollo aprobado para el cuatrienio 2012 – 2015.

Se debe apoyar con recurso humano y financiero la dependencia de control interno, que le permita emprender un mayor número de acciones como el fortalecimiento de la cultura del autocontrol, a través de campañas educativas en procura de lograr la calidad en nuestros servicios. Así como el desarrollo de auditorías en cada uno de los procesos con un mayor número de servidores públicos formados como auditores internos, que evidentemente definirían a tiempo los riesgos encontrados y los controles a los mismos

Atentamente,

MARIA GLADYS GUZMAN FRANCO
Asesor Control Interno