



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

PERIODO DE JULIO A OCTUBRE
DE 2018

PERSONERÍA DE TENJO



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo

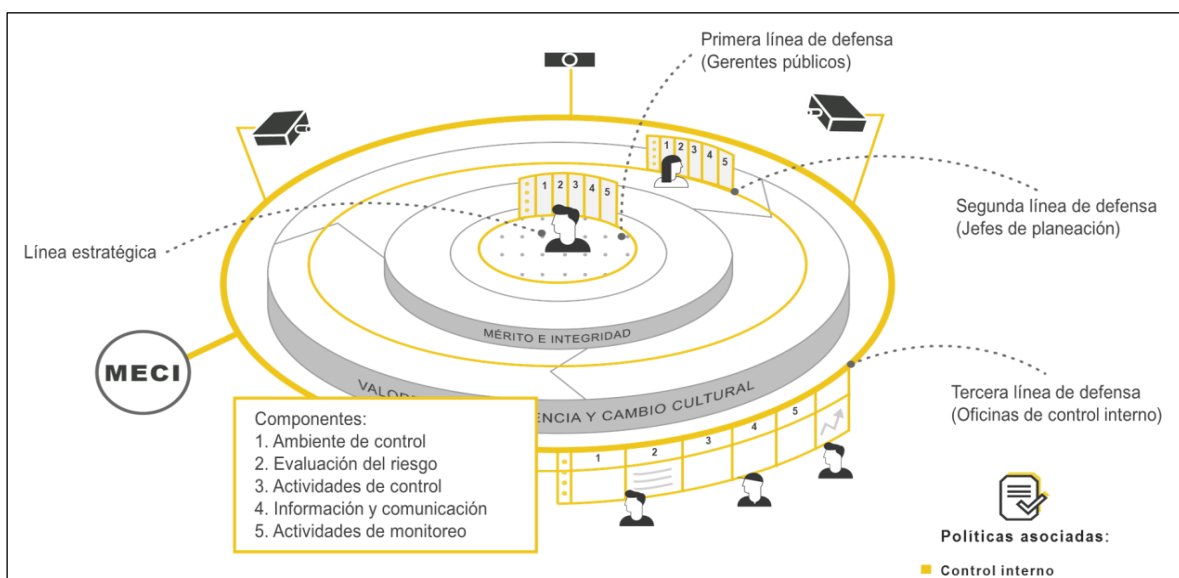


INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9, que establece que el Jefe de Control Interno debe publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la Entidad, el Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno se procede a elaborar y publicar el Informe de la Personería Municipal de Tenjo, correspondiente al periodo de julio a octubre de 2018.

Es pertinente recordar que mediante el Decreto 1499 de 2017, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se adoptará por los organismos y entidades de los órganos nacional y territorial de la rama Ejecutiva del Poder Público. Ordenando la articulación del Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y la actualización del Modelo Estándar de Control Interno- MECI, a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El presente informe fue elaborado teniendo en cuenta las disposiciones señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que en concepto emitido¹ para la dimensión del control interno del MIPG en su segunda versión, definió la estructura del informe pormenorizado que presentarán las Oficinas de Control Interno o quién haga sus veces, en el cual se considerarán las siete dimensiones del MIPG V2, entre las cuales se encuentran: Dimensión Talento Humano, Dimensión Dirección Estratégico, Dimensión Gestión con Valores para el Resultado, Dimensión Información y Comunicación, Dimensión Gestión del Conocimiento y Dimensión de Control Interno, como lo muestra el esquema:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (2018).

¹ DAFP (2018). Lineamientos informe pormenorizado de control interno.



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



I. AMBIENTE DE CONTROL

La dimensión de Talento humano busca gestionar adecuadamente el ciclo de la gestión del talento humano (planeación, ingreso desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y a las normas que les rigen en materia de personal; incorpora las líneas estratégicas contenidas en los diferentes planes.

La Personería ha adelantado acciones tendientes al cumplimiento de la Ley 734 de 2001 - Código Disciplinario Único-,

De acuerdo al informe de gestión: *“Se adelantaron pruebas decretadas en cada uno de los autos como son escuchar en diligencia de versión libre si los disciplinados así lo solicitan teniendo en cuenta que este es un derecho que les asiste de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 92 ibidem; recepcionar los testimonios a que haya lugar, realizar visitas a las diferentes entidades que sean requeridas, oficiar a las diferentes entidades administrativas, judiciales del nivel local, departamental y nacional a que haya lugar con el fin de allegar las pruebas pertinentes y conducentes y lograr esclarecer los hechos objeto de investigación teniendo en cuenta que en ese proceso la carga de la prueba le corresponde al Estado (Personería).*

La Personería, en cumplimiento de la función disciplinaria, durante lo transcurrido de esta vigencia 2018, ha tomado las siguientes decisiones:

1.- Siete (07) autos con los cuales se procedió a cerrar la etapa de investigación disciplinaria, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 156 y 160A incorporado a la Ley 734 de 2002 a través del artículo 53 de la Ley 1474 de 2011.

2.- Diecinueve (19) decisiones de archivo definitivo, basados en el material probatorio recaudado.

3.- Cinco (5) pliego de cargos.

4.- Seis (6) fallos, de los cuales uno (1) fue absolutorio y cinco (5) fallos sancionatorios.

Tres (3) fallos sancionatorios cuya sanción fue suspensión por el término de un mes e inhabilidad especial por el mismo término.

Uno de esos fallos por remisión expresa del artículo 46 de la Ley 734 de 2002, fue convertible en salarios mínimos mensuales vigentes, ya que la disciplinada no se encuentra ejerciendo el cargo, por lo cual pagó la suma de Un Millón Quinientos Cincuenta y Ocho mil Doscientos Cincuenta y Cinco pesos M/CTE. (\$1.558.255), equivalentes a un mes de salario que para la época de los hechos devengaba la disciplinada.

Un (1) fallo sancionatorio resultado de un proceso disciplinario ordinario cuya sanción fue Destitución e Inhabilidad General para ejercer cargos públicos por un término de 10 años.

Un (1) fallo sancionatorio resultado de un proceso verbal cuya sanción consistió en Destitución e Inhabilidad General para ejercer cargos públicos por un término de 10 años.

5.- Se tienen Trece (13) indagaciones preliminares de 2018.

6.- Remisión por competencia de tres (3) actuaciones.

7.- Decisión frente a una (1) solicitud de Nulidad.

8.- Se concedieron cuatro (4) recursos de Apelación los cuales se encuentran en decisión en la Procuraduría Regional de Cundinamarca.

9.- Se archivaron seis (6) actuaciones preventivas y actualmente se adelantan tres (3) actuaciones preventivas”.



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



Ruta de Felicidad:

Se ha participado en las actividades programadas por la Alcaldía Municipal, que contribuyeron al fortalecimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en el que se adelantaron los exámenes médicos ocupacionales.

Respecto a la Política de Integridad. Este componente focaliza primordialmente el compromiso de la Entidad con la integridad, desde la Secretaria de Gobierno, funciones de Talento Humano adelanto trabajó en la difusión y sensibilización a los servidores públicos, la socialización del “Código de Integridad – “Valores del Servidor Público”.

Teniendo en cuenta que el MIPG-v2 dentro de sus dimensiones se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que en el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, convirtiéndose en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2. Que teniendo en cuenta que la Personería adoptó el Código de Integridad - Valores del Servidor Público, se recomienda analizar la información y armonizar el ideario ético de la Entidad y el Código de Integridad del Servidor Público, mediante el establecimiento de estrategias para la apropiación de valores y comportamientos, que permitan fortalecer la cultura de integridad y la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

II. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan los procesos y el logro de los objetivos misionales, la Personería de Tenjo viene trabajando la Política de Administración de Riesgos, para este proceso es preciso que se adelante la caracterización de los procesos que permita contar con los riesgos y realizar su tratamiento, es un proceso a fortalecer y que requiere el compromiso de los líderes de procesos y alta gerencia.

En el Proceso de Gestión Contractual en la elaboración de los estudios previos se viene realizando clasificación de los riesgos y la forma de mitigarlos, de acuerdo a ellos se establece mecanismo de cobertura del riesgo y se determinan las respectivas garantías.

Se adelantó seguimiento al mapa de riesgos de corrupción, el cual fue facilitado para su publicación en la página web de la entidad.

Por otra parte, es importante que por parte de los líderes de los procesos se visibilice la construcción de los indicadores y riesgos de gestión, y que se fortalezcan los controles y permita la toma de decisiones y disminuir los riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos.



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



III. ACTIVIDADES DE CONTROL

La Personería ha adelantado acciones tendientes al fortalecimiento organizacional, donde hace parte activa a las convocatorias de la Gobernación de Cundinamarca, de la Procuraduría General de la Nación, Alcaldía Municipal entre otras, que permiten documentar y adquirir herramientas para la retroalimentación en la gestión de la entidad.

En materia de políticas de operación, se presentó informe de gestión al Concejo Municipal, donde se hace exposición del cumplimiento de los programas del plan de acción, no obstante, es conveniente que se visibilice el seguimiento al plan de acción, como acción de mejora.

Se exhorta a que se realice el monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales, generando coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales y que los indicadores sean de utilidad para hacer seguimiento y evaluación de la gestión.

Por otra parte, es recomendable que se adelanten políticas de Autocontrol, que permitan identificar acciones para la mejora continua, de lo cual se debe documentar en actas de comité.

IV. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información a usuarios internos y externos de la Entidad se promueve especialmente mediante medios electrónicos como el correo electrónico institucional, grupos internos de WhatsApp y físicos como las carteleras institucionales.

Para las actividades de gestión social en los puntos de atención al ciudadano se instalan televisores en los cuales se brinda información sobre noticias del municipio y de interés general para la comunidad <http://www.personeria-tenjo.gov.co/tema/noticias>

Se utilizan los medios de comunicación de la administración Municipal, como prensa escrita, digitales tanto locales, regionales a través de los cuales se da a conocer informe permanente la gestión adelantada.

Se recomienda fortalecer las acciones de diálogo implementadas a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.

Fortalecer la implementación de las políticas archivísticas, proceso que debe evidenciarse en la operación diaria de la entidad.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



V. ACTIVIDADES DE MONITOREO

Promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

Se recomienda continuar con la labor de la atención a los Autodiagnóstico con el fin de valorar cada una de las dimensiones en las cuales se estructura MIPG, y determinar su gestión, fortalezas y debilidades, como base para la formulación de los diferentes planes de acción, no obstante se requiere contar con los recursos (humanos, infraestructura, entre otros), para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y por ende el compromiso desde la alta dirección y los responsables de cada política.

Igualmente, es importante que se adelanten acciones tendientes a poder contar con los procesos y procedimientos, dado que es prioritario para la continuidad de la operación de la entidad.

Se efectuó seguimiento con corte a 30 de agosto de 2018, al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, evaluando el porcentaje de avance al cumplimiento de las actividades propuestas en cada componente, publicado en la página web de la entidad.

Así mismo, se realizó informe de Peticiones, Quejas y Reclamos, el cual fue facilitado para la publicación.

Se adelantó el proceso de Auditoria Interna, en el cual se dio cumplimiento al plan, con el fin de tomar acciones de mejora en los diferentes procesos.

Aspectos sobre los cuales la Oficina de Control Interno recomienda fortalecer:

- Realizar el Autodiagnóstico para la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, definido por el DAFP en la implementación del nuevo MIPG, teniendo lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el cual establece en su artículo 2.2.23.2 lo siguiente:

Artículo 2.2.23.2 Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano - MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5° de la Ley 87 de 1993.

- La utilidad del presente informe se verá reflejada en la capacidad de la entidad para determinar su desempeño general del Sistema de Control Interno, así como de cada uno de sus componentes, y a partir de los resultados, definir las adecuaciones y ajustes requeridos para lograr un mejor desempeño del MECI.

Para lo cual se sugiere definir los planes de mejoramiento, se recomienda revisar la guía de autodiagnóstico de Control Interno; esta guía le permitirá a la entidad de manera autónoma y voluntaria identificar los factores críticos en los cuales debe priorizar sus acciones



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



Igualmente, es necesario determinar los recursos humanos, financieros, técnicos, de infraestructura, entre otros, que se requieran, así como definir responsables de su ejecución y fechas de cumplimiento.

Es recomendable que una vez definidos los anteriores aspectos, se determine la viabilidad de su ejecución, y a partir de ello, tomar la decisión de cuales acciones son las que se deben priorizar porque es viable su cumplimiento, y de esta manera evitar esfuerzos que no aseguren al final el resultado esperado.

- Como quiera que se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se recomienda elaborar cronograma para implementar las acciones necesarias para la operación del MIPG de la entidad, realizando el seguimiento tendiente a verificar el cumplimiento de las mismas.
- Determinar en cada componente del Modelo Estándar de Control Interno- MECI, los responsables de las líneas de defensa y las funciones que debe cumplir en las diferentes dimensiones de acuerdo al Manual Operativo del Sistema de Gestión- MIPG.
- Se recomienda que los líderes de los procesos, generen mayores compromisos para el seguimiento, monitoreo, control, evaluación permanente y de manera sistemática del cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la plataforma estratégica de la Entidad, para lo cual podrían utilizarse como herramienta básica los informes de evaluación de cumplimiento de metas.
- Se recomienda analizar la información y armonizar el ideario ético de la Entidad y el Código de Integridad del Servidor Público.
- Es prioritario que se adelanten acciones tendientes a la implementación de las políticas archivísticas y Políticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS).
- Se fortalezca el seguimiento y control por parte de los líderes de los procesos, en relación a los indicadores de gestión, y riesgos de gestión.
- Es recomendable que los líderes de proceso en conjunto con los miembros de su equipo de trabajo, programen reuniones mensuales como máximo, en los que se realicen ejercicios de autoevaluación, y que a través de estas se genere una disciplina al interior de los procesos para que la autoevaluación se convierta en parte del día a día de la entidad.
- Revisar y actualizar la Política de Administración de Riesgos, capacitar a los líderes de los procesos sobre las directrices del DAFP en materia de riesgos, con el propósito de maximizar las capacidades técnicas en el tema y contar con mejores herramientas para evaluar con éxito el Mapa de Riesgos Institucional.
- Fortalecer las acciones para asegurar que se ejecuten los controles establecidos para evitar la materialización de riesgos y se realice monitoreo desde el ejercicio de Autocontrol.
- Decreto 1443 de 2014, Decreto único 1072 de 2015, se recomienda se organice el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la Personería sus funcionarios y contratistas, en la aplicación de las medidas de



Departamento de Cundinamarca
Municipio de Tenjo



Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo. Prioritario.

Así mismo, en atención al Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), se identifiquen los peligros, evalúen y valores los riesgos y se establezcan los respectivos controles y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.

Se ejecuten de manera progresiva y sistemática en cinco fases: evaluación inicial, plan de mejoramiento, ejecución, seguimiento y plan de mejora, y la fase de inspección, vigilancia y control, de acuerdo al cronograma.

- Fortalecer las acciones que permita cargar la información a la página web, para atender los lineamientos que la Ley de Transparencia, Estrategia Gobierno en Línea, establecer mecanismos donde se comunique información sobre programas, proyectos, permitir que la ciudadanía tenga mayor interacción con la entidad, entre otros.
- Dar mayor visibilidad la gestión de la entidad, publicando la información en la página web de la entidad.
- Establecer su proceso y/o actividades de Gestión documental, de tal manera que no haya contratiempos entre la correspondencia recibida y la respuesta que se genera al usuario y/o grupo de interés. Igualmente formular una Política de Comunicaciones.
- Fortalecer la implementación de las Políticas de Talento Humano, (desarrollo y seguimiento Plan de Capacitación, Bienestar e Incentivos, etc).
- Se exhorta a los líderes de proceso a reforzar la identificación y formulación de acciones en el marco del principio de Autocontrol, las cuales conlleven a detectar desviaciones y efectuar correctivos oportunos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando mejora continua.
- Fomentar actividades de autoevaluación y autorregulación en los procesos, a fin de evidenciar una gestión conforme con los requisitos Sistema de Control Interno, así como verificar el ciclo PHVA.

Original firmado

DANIEL RENE CAMACHO SÁNCHEZ
Personero Municipal