

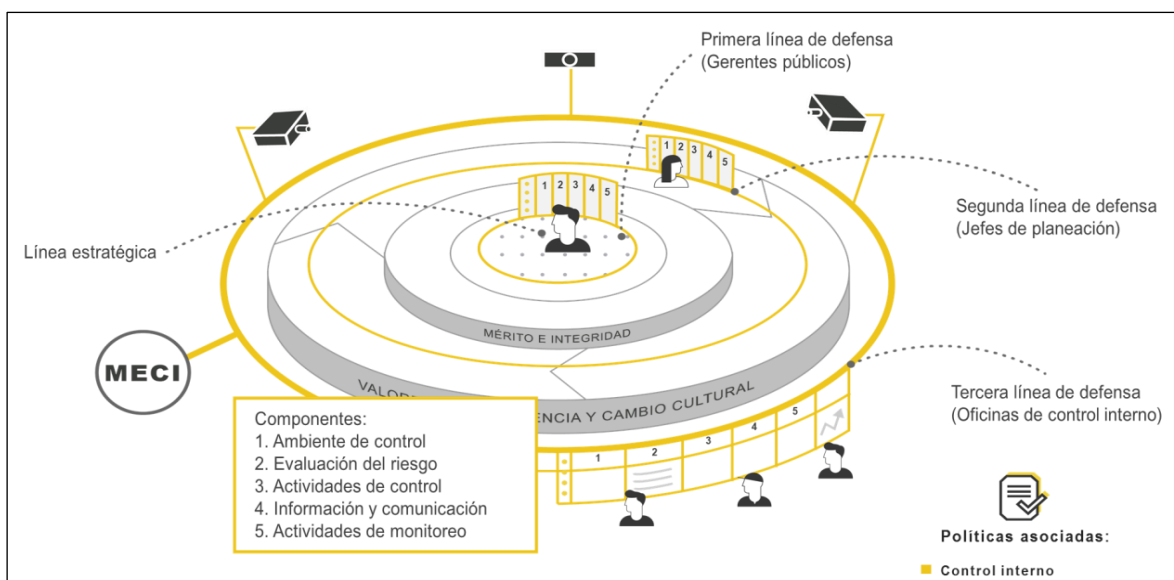


INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

**PERIODO DE NOVIEMBRE DE 2018 A
FEBRERO DE 2019**

PERSONERÍA DE TENJO

**Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno
Ley 1474 de 2011 - artículo 9**



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

I. AMBIENTE DE CONTROL

Respecto a la Política de Integridad, se socializó el Código de Integridad dispuesto por Función Pública, “Código de Integridad – “Valores del Servidor Público”, el cual fue adoptado por la Entidad, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la Entidad.

No obstante, en concordancia con el Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG-v2, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, se invita a que desde las competencias de Talento Humano y Planeación, se armonice 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.

En relación con las políticas de Talento Humano definidas en el numeral 1.2.1 del manual operativo de MIPG, es recomendable que se incrementen las acciones tendientes a fortalecer las políticas de talento humano en los temas de la ruta de la felicidad, del crecimiento, del servicio, calidad de vida.

Informe procesos disciplinarios finalizados de noviembre de 2018 a febrero de 2019

042-0410-2013	12-ago-13	03-oct-13	Indagación Preliminar	ARCHIVADO	28-dic-18	Sandra Milena Araque, Edwin Arturo Casallas Oviedo, Jennifer Milena Hidalgo-Directores Departamento Administrativo de Planeación y Jefe Oficina Asesora Jurídica
068-3006-2014	13-feb-13	16-feb-13	Investigación Disciplinaria	ARCHIVADO	26-dic-18	Jennifer Milena León Hidalgo -Jefe Oficina Asesora Jurídica y Secretario de Infraestructura
001-2018	01/12/2017	27/12/2017	Indagación Preliminar	ARCHIVADO	26.DIC-2018	Funcionarios por Determinar
077- 0520-2015	24/03/2015	20/05/2015	Investigación Disciplinaria	ARCHIVADO	26/12/2018	Rosa Ines Camargo Castañeda Secretaria de Hacienda

Así mismo, en el periodo evaluado (noviembre, diciembre de 2018 y enero y febrero de 2019), presenta los resultados finales del plan de acción y se proyectó el Plan para la vigencia 2019.

II. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La Personería tiene definido en la Política de Administración de Riesgos, que le permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales.

Así mismos, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5 del Decreto 1499 de 2017, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y atendiendo a los lineamientos del componente de Administración del Riesgo del MECI, la Entidad se encuentra en proceso de actualización de la Política de Administración del Riesgo.

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.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Frente a la gestión del riesgo de corrupción, la Personería alineada a la política de “Transparencia, participación y servicio al ciudadano” continúa realizando el seguimiento a las actividades enunciadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC, generando el seguimiento al PAAC con corte a 30 de diciembre del 2018, el cual fue facilitado para su publicación en la página web.

III. ACTIVIDADES DE CONTROL

Teniendo en cuenta la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo en cumplimiento de su función, para el periodo evaluado se adelantaron entre otras, acciones referentes al Proceso Promoción y Defensa Derechos, intervenciones en defensa de los derechos humanos y para la protección de la infancia y adolescencia, mujer, entre otros.

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 viene dando 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 comunicación interna responde a la necesidad de difundir y transmitir información institucional al interior de la entidad, así como contar con servidores públicos informados de manera clara y oportuna sobre los objetivos, estrategias, planes,

programas y la gestión de la Entidad, mediante mecanismos como: Mensajes directos con información puntual, Campañas Internas, entre otros.

Por otra parte, a nivel de comunicación externa como mecanismo estratégico y transversal a la estructura la Personería, para el cumplimiento al principio constitucional de publicidad y transparencia, que tiene como propósito contactar, difundir y transmitir información de calidad a sus grupos de valor, la Entidad ha venido haciendo uso de los medios que se describen a continuación: Contenidos informativos en cartelera, Diálogo directo – entrevistas, entre otros.

Con respecto a la comunicación y consulta con las partes involucradas (Internas/Externas) para la gestión del riesgo en la entidad, la Entidad ha abordado el tema en los siguientes aspectos: Mantiene definida su política del riesgo tomando como referente los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Actualmente, dicha política se encuentra en etapa de revisión y actualización.

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 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.

V. ACTIVIDADES DE MONITOREO

A continuación, se relacionan las acciones permanentes de monitoreo y supervisión efectuadas, que permiten valorar la efectividad del Control Interno de la Entidad; la eficiencia, la eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y finalmente los resultados de la gestión, para detectar las desviaciones frente a las metas planificadas, y generar las recomendaciones para las acciones de mejoramiento de la Entidad.

En atención a la competencia de Control Interno en el marco de su independencia y objetividad permanente en el ejercicio de sus funciones en el rol de asesoría o

acompañamiento, ha realizado asesorías, que permiten hacer efectiva la consecución de los resultados esperados.

Se emiten informes en forma periódica, dentro de los cuales algunos son reportados a los organismos de control externo y a los directivos de la entidad, que permiten dar a conocer los resultados, especialmente en lo referente a la labor evaluadora y a la de acompañamiento o asesoría. Por mencionar algunos tenemos: Seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Seguimiento a Riesgos de Corrupción, informe de peticiones quejas y reclamos, entre otros.

El Departamento Administrativo de la Función Pública colocó a disposición el aplicativo FURAG II, con el fin de medir la gestión y el desempeño institucional vigencia 2018 en las entidades que están en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno MECI, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, para el efecto se procedió a diligenciar la información el formulario MECI - POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO GENERALES, el cual fue dado a conocer a la alta dirección.

Además, en cumplimiento al rol de relación con Entes Externos se continúa atendiendo a través de la respuesta oportuna de los requerimientos de los Entes de Control, entre los cuales se encuentra la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, Alcaldía y Concejo Municipal, entre otros.

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.

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

- En atención a los resultados de los Autodiagnósticos adelantados y ante la formulación de los planes de acción de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) definido a través del Decreto 1499 de 2017, es preciso recomendar a los líderes de los procesos disponer de las acciones tendientes a la ejecución del plan en mención.
- 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.

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.
- 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 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 conllevan a detectar desviaciones y efectuar correctivos oportunos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando mejora continua.
- Así mismo, con relación a las políticas Talento Humano en atención a la circular No. 100-04 del 14 diciembre de 2018, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde indica que “*Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el modulo Fundamentos Generales del MIPG*”, se recomienda que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación se incluya lo relacionado al curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- De igual modo, se invita a 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.
- 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